Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 178 del 16 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | ROMA - Lunedì, 16 luglio 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 776.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese del legno e del sughero della provincia di Livorno.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 777.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri delle provincie di Bari, Frosinone, Modena, Palermo, Viterbo.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 778.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie delle provincie di Padova e Piacenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 779.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962 n. 780.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di installazione e costruzione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti in genere.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 781.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli impiegati e gli intermedi dipendenti dalle imprese calzaturiere.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 776.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese del legno e del sughero della provincia di Livorno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 19 giugno 1959, per le industrie dei prodotti del legno e del sughero;

Visto, per la provincia di Livorno, l'accordo collettivo integrativo 10 giugno 1960, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Livorno, in data 30 giugno 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Livorno, l'accordo collettivo integrativo 10 giugno 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende esercenti le industrie dei prodotti del legno e del sughero, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese del legno e del sughero della provincia di Livorno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: Bosco

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 85. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 10 GIUGNO 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 19 GIUGNO 1959, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LE INDUSTRIE DEI PRODOTTI DEL LEGNO E DEL SUGHERO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

L'anno 1960 e questo giorno 10 del mese di giugno in Livorno, presso la Sede dell'Associazione fra gli Industriali

tra

ASSOCIAZIONE FRA GLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LIVORNO rappresentata dal Presidente dott. ing. *Rinaldo de Giacomi* assistito dal segretario della stessa dottor *Fausto Bertoletti* e dal dott. *Macchia* con l'intervento di una delegazione di Industriali del Legno

e

CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI LIVORNO rappresentata dal segretario sig. *Elio Casali* assistito dal segretario del Sindacato Provinciale Lavoratori del Legno sig. *Silvano Ceravola*, con l'intervento di una delegazione di lavoratori di detto settore si stipula e si conviene quanto appresso:

Art. 1.

Il presente accordo provinciale è parte integrante del Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 giugno 1959 da valere per le Aziende esercenti le industrie dei prodotti del legno e del sughero della Provincia di Livorno, e ad esso le parti stipulanti fanno riferimento per quanto non previsto nel presente accordo.

Art. 2.

TRASFERTE

L'indennità sostitutiva prevista dal punto 2) dell'art. 24 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, circa il rimborso delle spese per vitto e alloggio, sarà preventivamente convenuta fra la Ditta e l'operaio restando salva la possibilità anche di accordi forfettari.

Art. 3.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Agli effetti dell'art. 26 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili, nonchè la posa in opera degli infissi che si svolge ad una altezza non inferiore ai 5 metri da terra, o dal pavimento, ed i lavori di accatastamento di tronchi e di tavolame eseguiti con l'intervento del personale ad oltre 4 metri dal suolo.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa a spruzzo, di produzione di agglomerati di sughero con catrame, nonchè i lavori di trattazione del legno a base di sostanze tossiche e sempre che, malgrado i mezzi di protezione adottati dalla Ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.

Sono considerati di particolare disagio i lavori svolti in locali a temperatura artificialmente elevata superiore ai 40 gradi e, nei tre mesi estivi, a temperatura artificialmente elevata superiore ai 50 gradi.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

In riferimento all'art. 31 del contratto collettivo nazionale di lavoro, resta stabilito che per le mense aziendali vale l'accordo Provinciale 28 gennaio 1946, salvo le situazioni Aziendali di fatto di miglior favore.

Art. 5.

UTENSILI DI PROPRIETÀ DEL LAVORATORE

Per quanto previsto nel penultimo comma dell'articolo 35 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, si stabilisce che l'Azienda dovrà fornire gli utensili che si rendono necessari per lo svolgimento delle lavorazioni. Ove l'Azienda non dovesse ottemperare a tale obbligo la stessa è tenuta a corrispondere, a titolo di rimborso spesa consumo ferri e utensili, la somma di L. 4,50 (quattro e cinquanta) orarie: detto rimborso spese spetta agli operai che lavorano con un completo corredo di utensili di loro proprietà pertinenti alle lavorazioni a cui sono addetti e solamente per le ore di effettivo lavoro.

Art. 6.

Il presente Accordo avrà decorrenza dal periodo di paga in corso alla data della sottoscrizione ed avrà la stessa validità del Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 giugno 1959 di cui è parte integrante.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 777.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri delle provincie di Bari, Frosinone, Modena, Palermo e Viterbo.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741,

Visti il contratto collettivo nazionale 13 marzo 1957 e l'accordo collettivo nazionale 12 agosto 1959, per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri;

Visti, per la provincia di Bari:

— l'accordo collettivo integrativo 9 giugno 1950, stipulato tra l'Associazione degli Industriali Gruppo Esercenti Cinema e Cinema-Teatri, e la Federazione Lavoratori dello Spettacolo C.G.I.L. -, l'Unione Provinciale C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959, stipulato tra la Associazione degli Industriali Gruppo Esercenti l'Industria dello Spettacolo e la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo C.G.I.L. la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo U.I.L. -, e, in pari data, tra l'Associazione degli Industriali Gruppo Esercenti l'Industria dello Spettacolo e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori dello Spettacolo C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Frosinone, l'accordo collettivo integrativo 18 maggio 1960, stipulato tra l'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo Sezione Provinciale e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Modena, l'accordo collettivo integrativo 18 gennaio 1960, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione degli Industriali Gruppo Esercenti l'Industria dello Spettacolo e la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo C.G.I.L. -, la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo C.I.S.L. -, e la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo integrativo 22 marzo 1960, stipulato tra l'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo Associazione Nazionale Esercenti Cinema Sezione Provinciale e la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo C.I.S.L. -, la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo C.G.I.L. -, la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Viterbo, l'accordo collettivo integrativo 15 luglio 1960, stipulato tra l'Associazione Nazionale Esercenti Cinema Sezione Provinciale e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. .

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 19 della provincia di Bari, in data 9 giugno 1961 n. 3 della provincia di Frosinone, in data 31 maggio 1961 n. 37 della provincia di Modena, in data 8 giugno 1961 n. 14 della provincia di Palermo, in data 10 giugno 1961, n. 6 della provincia di Viterbo, in data 20 giugno 1961 del contratto e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità

Sentito il Consiglio dei Ministri:

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Decreta

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente ai lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri:

per la provincia di Bari, l'accordo collettivo integrativo 9 giugno 1950, il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959;

per la provincia di Frosinone, l'accordo collettivo integrativo 18 maggio 1960;

per la provincia di Modena, l'accordo collettivo integrativo 18 gennaio 1960;

per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo integrativo 22 marzo 1960;

per la provincia di Viterbo, l'accordo collettivo integrativo 15 luglio 1960;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelli concernenti la disciplina nazionale della categoria purchè con esse compatibili;

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti cinema e cinema-teatri delle provincie di Bari, Frosinone, Modena, Palermo e Viterbo.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULL

Visto, il Guardasigilli: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 72. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 9 GIUGNO 1950 PER LA FISSAZIONE DELLA FESTIVITÀ INFRASETTIMANALE AGGIUNTIVA PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI BARI

L'anno 1950, il giorno nove del mese di giugno in Bari, nella sede dell'Associazione degli Industriali

tra

il GRUPPO INDUSTRIALI ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI NELLA PROVINCIA DI BARI, in persona del suo Presidente prof. *Rocco Preite*, assistito dai signori: *Giuseppe Signorile, Michele Ricci*, e *Vitantonio Achille*, nonchè dal dott. *Antonio Magnifico* dell'Associazione stessa.

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO in persona del suo Vice segretario provinciale *Dino antazzini*, assistito dai signori: *Volpe Michele, D'Angelo Luigi, Verroca Vito, Nicola Lastilla*;

la C.I.S.L. UNIONE PROVINCIALE DI BARI, in persona del sig. *Onofrio Nardelli*;

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, in persona del suo Segretario provinciale sig. *Pietro Laforgia*.

In relazione dell'art 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 18 marzo 1950 per i lavoratori dipendenti da cinema e cinema-teatri, si è convenuto quanto segue:

la festività infrasettimanale, per la quale gli operai debbono beneficiare del particolare trattamento, in aggiunta alle festività infrasettimanali stabilite dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 è la seguente:

— la festività di S. Francesco d'Assisi, che ricorre il giorno 4 ottobre.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI BARI

L'anno 1959 il giorno 1 del mese di ottobre in Bari, nella sede della Associazione degli Industriali

tra

il Gruppo Esercenti l'Industria dello Spettacolo dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Bari, rappresentato dal suo Presidente dott. *Nicola de Bellis*, con l'intervento dei signori *Francesco Carella*, prof. *Giuseppe Coviello*, prof. *Luigi De Caro*, *Franco Fabiano* e dott. *Vincenzo Pinto*, assistiti dal dottor *Giorgio Miceli* e dal sig. *Aldo Pietroforte* rispettivamente Direttore e Capo dell'Ufficio sindacale dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Bari

e

la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo aderente alla C.G.I.L. Sindacato Provinciale di Bari rappresentata dal suo Segretario Provinciale sig. *Fantazzini Dino*, assistito dal sig. *Patrono Carmine* della Camera Confederale del Lavoro di Bari e Provincia;

la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo aderente alla C.I.S.L. Sindacato Provinciale di Bari rappresentata dal suo Segretario Provinciale signor *Morano Giuseppe* assistito dal sig. *Raffaele Di Giesi* Segretario Generale aggiunto della C.I.S.L. provinciale;

la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo aderente alla U.I.L. Sindacato Provinciale di Bari rappresentata dal sig. *Gabriele Agostino* Segretario della U.I.L. provinciale;

ad integrazione dell'Accordo Nazionale per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali sottoscritto in Roma il 12 agosto 1959, si è stipulato il presente accordo da valere per i dipendenti dei cinema e cinema-teatri dei comuni della Provincia di Bari escluso il capoluogo.

L'anno 1959 il giorno 1 del mese di ottobre in Bari, nella sede della Associazione degli Industriali

tra

il Gruppo Esercenti l'Industria dello Spettacolo della Associazione degli Industriali della Provincia di Bari, rappresentato dal suo Presidente dott. *Nicola de Bellis*, con l'intervento dei sigg. *Francesco Carella*, prof. *Giuseppe Coviello*, prof. *Luigi De Caro*, *Franco Fabiano* e dott. *Vincenzo Pinto* assistiti dal dottor *Giorgio Miceli* e dal sig. *Aldo Pietroforte* rispettivamente Direttore e Capo dell'Ufficio Sindacale dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Bari

e

il Sindacato Provinciale dei Lavoratori dello Spettacolo aderente alla C.I.S.N.A.L. rappresentato dal suo Segretario Provinciale prof. *Michele Cassano* assistito dal sig. *D'Addario Giovanni* della C.I.S.N.A.L. stessa; ad integrazione dell'Accordo Nazionale per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali sottoscritto in Roma il 12 agosto 1959, si è stipulato il presente accordo da valere per i dipendenti dei cinema e cinema-teatri dei comuni della Provincia di Bari escluso il capoluogo.

Art. 1.

Con riferimento all'art. 4 dell'Accordo Nazionale surrichiamato i cinema e cinema-teatri dei comuni della provincia di Bari escluso il capoluogo corrisponderanno ai loro dipendenti le retribuzioni previste dalle tabelle *A* e *B* allegate al predetto accordo con le seguenti percentuali di riduzione:

del 25 % per i dipendenti dai cinema e cinema-teatri siti in Andria, Barletta, Bisceglie, Corato, Molfetta, Trani, Monopoli;

del 30 % per i dipendenti dai cinema e cinema-teatri siti in Altamura, Bitonto, Gioia del Colle, Ruvo, Mola, Putignano, Terlizzi, Giovinazzo, Triggiano, Gravina Carbonara, Palese e Ceglie;

del 35 % per i dipendenti dai cinema e cinema-teatri siti in Canosa, Castellana, Conversano, Minervino Murge, Santerano, Locorotondo, Noci, Polignano, Spinazzola, Acquaviva, Noicattaro, Casamassima, Rutigliano, Adelfia e Modugno;

del 37 % per i dipendenti dai cinema e cinema-teatri siti in Alberobello, Binetto, Bitetto, Bitritto, Capurso, Cassano, Cellamare Grumo, Palo del Colle, Sammichele, Sannicandro, Toritto, Turi, Valenzano, Torre a Mare e S. Spirito.

Per i dipendenti dai piccoli esercizi (intendendosi per tali quelli ad attività saltuaria) siti nella città di Bari, la percentuale di riduzione da applicarsi sulle retribuzioni previste nelle richiamate tabelle *A* e *B* sarà del 18 %.

Tale percentuale di riduzione sarà parimenti applicata sulle retribuzioni dei dipendenti dai seguenti cinema siti nel Capoluogo di Provincia: Cinema Manzoni, Cinema Stanic, Cinema Postelegrafonico, Cinema Savoia, Arena Moderno, Arena Japigia, Arena Cafagna, Arena Ariston e Arena Madonnina.

Il presente accordo entrerà in vigore a decorrere dal 1 ottobre 1960 e seguirà le sorti dell'Accordo Nazionale 12 agosto 1959 sopra richiamato.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 MAGGIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE

Addì 18 del mese di maggio 1960, in Frosinone nella sede della Unione Industriale della Provincia di Frosinone

tra

la SEZIONE PROVINCIALE A.G.I.S. di Frosinone rappresentata dal suo Presidente geom. *Antonio De Nardis*, assistito dai sigg. comm. *Nicolò Modugno*, *Virgilio Collalti*, dott. *Micle Vittorio* e dal sig. *Marcello Corsini* dell'UNIONE INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI FROSINONE

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Frosinone e Provincia, rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Giuseppe Malandrucco* e dal sig. *Viola Giuseppe* responsabile contratti e vertenze della Camera del Lavoro stessa;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Frosinone, rappresentata dal suo Segretario generale sig. *Nicola Sferrazza* e dal sig. *Francesco Altin* Segretario Sindacale dell'Unione stessa:

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE DELLA U.I.L., rappresentata dal suo Segretario provinciale sig. *Tommaso De Grazia*;

è stato stipulato il seguente accordo da valere per i dipendenti degli esercizi cinematografici e cinema-teatri del territorio della Provincia di Frosinone, escluso il Capoluogo.

Premesso che in base alle disposizioni contenute nell'accordo nazionale stipulato il 12 agosto 1959 (art 4) viene demandata alle Organizzazioni Provinciali la indicazione delle percentuali di riduzione da applicarsi sulle retribuzioni previste dalle Tabelle « A » e « B » allegate al sopramenzionato accordo, per determinare il trattamento salariale dovuto ai dipendenti degli esercizi cinematografici e cinema-teatri siti in località diverse dai Capoluoghi di Provincia;

Si stabilisce quanto segue:

Art. 1

Le retribuzioni dei dipendenti dei cinematografi e cinema-teatri esercenti nei Comuni di Isola del Liri, Sora, Cassino e Pontecorvo saranno determinate con una riduzione del 7 % (sette per cento) sulle Tabelle « A » e « B » di cui all'accordo nazionale richiamato nelle premesse, mentre quelle per i dipendenti dagli esercizi dei restanti Comuni della Provincia, escluso il Capoluogo, verranno determinate con una riduzione del 25 % (venticinque per cento) sulle dette Tabelle.

Art. 2.

TABELLE SALARIALI

In applicazione delle norme di cui all'art 1, gli stipendi ed i salari da valere per i dipendenti dei cinema e cinema-teatri della Provincia di Frosinone, escluso il Capoluogo, restano così stabilite:

Tabella « *A* »: Comuni di Isola del Liri, Sora, Cassino e Pontecorvo.

Tabella « *B* »: restanti Comuni della Provincia.

IMPIEGATI — Stipendio mensile	Uomini		Donne	
	Tab. A	Tab. B	Tab. A	Tab. B
1ª Categoria:				
Sup. 21 anni	60.706	48.957	60.706	48.957
2ª Categoria:				
Sup. 21 anni	45.243	36.486	38.920	31.387
Inf. 21 anni	39.234	31.640	33.435	26.964
3ª Categoria A:				
Sup. 21 anni	33.018	26.627	28.420	22.919
20–21 anni	31.711	25.574	26.800	21.613
19–20 anni	30.457	24.562	24.058	19.402
18–19 anni	28.002	22.583	22.307	17.990
17–18 anni	24.083	19.422	20.480	16.516
3ª Categoria B:				
Sup. 21 anni	27.949	22.540	24.031	19.380
20–21 anni	26.696	21.529	22.987	18.538
19–20 anni	25.913	20.897	21.524	17.358
18–19 anni	24.293	19.591	19.017	15.336
17–18 anni	20.531	16.557	17.345	13.988

OPERAI — Qualifiche	Paga oraria base per uomini e donne sup. 20 anni	
	Tab. A	Tab. B
1° operatore	129,80	104,65
2° operatore	117,05	94,40
Operaio specializzato	103.30	83,30
Operaio qualificato	91,40	73,70
Operaio comune, Maschera controllo, Affissatore	85,80	69,20
Manov. comune, Maschera di sala « A »	79,45	64,10
Maschera di sala « B »	75,45	60,85
Lucciola	61,85	49,85
Personale pulizia « A »	77,90	62,80
Personale pulizia « B »	61,85	49,85
Bigliettaio	71,50	57,65
Custode (retribuz. giorn.: 10 ore)	740,30	597,00

A norma dell'art. 2 dell'accordo 12 agosto 1959, gli scarti percentuali da applicare sulle soprariportate Tabelle per i lavoratori di età inferiore agli anni 20, sono i seguenti:

dai 18 ai 20 anni: scarto del 10 % (dieci per cento);

dai 16 ai 18 anni: scarto del 30 % (trenta per cento).

Art. 3.

Il presente accordo entrerà in vigore il 18 maggio 1960 ed avrà la stessa durata dell'accordo nazionale cui si riferisce.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 18 GENNAIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Addì 18 gennaio 1960,

tra

il GRUPPO INDUSTRIALI DELLO SPETTACOLO A.G.I.S. dell'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MODENA, rappresentata dal Capo Gruppo sig. *Novello Benatti*, assistito dal rag. *Armando Marcoaldi* Vice segretario generale dell'Associazione stessa

e

la F.I.L.S. FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO rappresentata dal sig. *Eugenio Veggiani*,
la F.U.L.S. FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO rappresentata dal dott. *Gianfranco Baldini*,

la F.I.A.L.S. FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO rappresentata dal sig. *Bruno Scapinelli*,

in applicazione di quanto previsto dall'accordo nazionale del 12 agosto 1959

si conviene quanto segue:

1. I nuovi minimi di retribuzione per gli impiegati e gli operai dipendenti dalle sale cinematografiche della provincia di Modena, sono quelli di cui alle tabelle *A* e *B* allegate, che formano parte integrante del presente accordo.

Dette retribuzioni comprendono ogni elemento retributivo collettivo, compresa l'indennità di caropane e l'indennità di contingenza nella misura in vigore al 30 maggio 1954.

2. Per i locali che hanno la loro sede in provincia (Capoluogo escluso) verrà applicata una riduzione sulla retribuzione di cui al punto 1) pari a:

12,25 % per i locali che effettuano un orario settimanale superiore alle ore 31;

7,25 % per i locali che effettuano un orario settimanale compreso fra le 25 e le 31 ore:

— nessuna riduzione per i locali che effettuano un orario settimanale inferiore alle ore 24.

3. Oltre ai minimi di cui al punto 1) dovrà essere corrisposta l'indennità di contingenza di cui agli accordi interconfederali 21 marzo 1951 e 15 febbraio 1957 e sulle successive variazioni.

4. In relazione a quanto stabilito dall'art. 16 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1957 rinnovato con l'accordo 18 agosto 1959 si conviene di considerare la giornata di « Santa Caterina 25 novembre », festività infrasettimanale a tutti gli effetti.

5. Il presente accordo, quanto alla durata, segue le sorti del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

TABELLA *A*

IMPIEGATI (retribuzione mensile)

	Uomini		Donne	
	Stipendio	Conting.	Stipendio	Conting.
1ª Categoria:				
Sup. 21 anni	71.005	10.686	71.005	10.686
2ª Categoria:				
Sup. 21 anni	53.029	8.047	45.557	6.955
Inf. 21 anni	46.007	6.931	39.210	5.980
3ª Categoria A:				
Sup. 21 anni	39.210	5.993	33.705	5.187
20-21 anni	37.693	5.759	31.795	4.888
19-20 anni	36.177	5.525	28.649	4.394
18-19 anni	33.256	5.083	26.458	4.069
17-18 anni	28.649	4.381	24.323	3.731
3ª Categoria B:				
Sup. 21 anni	33.199	5.083	28.593	4.394
20-21 anni	31.738	4.849	27.301	4.199
19-20 anni	30.784	4.706	25.559	3.926
18-19 anni	28.874	4.407	22.582	3.471
17-18 anni	24.380	3.731	20.616	3.159

TABELLA *B*

OPERAI (retribuzione oraria)

	Paga	3 elemen.	Conting.
Operatori			
A) Locali di 1ª, 2ª, 3ª categoria del comune di Modena:			
1º operatore	219,55	6,90	35,43
2º operatore	199,45	8	29
B) Locali di 4ª e 5ª categoria della città di Modena e di 1ª, 2ª, 3ª categoria della provincia:			
1º operatore	213,15	6,90	29 —
2º operatore	197,50	8 —	29 —
C) Locali di 4ª e 5ª categoria situati nella periferia della città di Modena:			
1º operatore	199,80	6,90	29 —
2º operatore	187,05	8 —	29 —
D) Locali di 4ª e 5ª categoria della provincia (escluso il capoluogo)			
1º operatore	196,80	6,90	26,93
2º operatore	184,25	8	26,93

Segue TABELLA *B*

OPERAI (retribuzione oraria)

	Paga	3 elemen.	Conting.
Altro personale			
Maschera controllo, affissatore	147,40	–	22,87
Maschera di sala « A »	140,35	0,20	21,43
Maschera di sala « B »	130,80	9,40	21,43
Lucciola	112,90	5,45	18,12
Personale di pulizia « A »	134,95	5,50	21,43
Personale di pulizia « B »	112,90	5,45	18,12
Bigliettai	123,95	7,95	20,43
Custode (retribuz. giornaliera)	1.274 —	—	183 —

NORME DI APPLICAZIONE DELLE TABELLE A E B

Impiegati

Le retribuzioni degli impiegati sono fissate in relazione all'orario massimo di lavoro di 48 ore settimanali. Esse saranno proporzionalmente ridotte nel caso di orari di lavoro settimanali inferiori alle 40 ore.

Operatori

Le mansioni del primo operatore e del secondo operatore sono identiche. Ad entrambi compete il provvedere alla proiezione e alla manutenzione delle macchine, degli impianti di cabina, degli impianti elettrici e degli impianti acustici.

E' primo operatore quello fra gli operatori, cui avendo il datore di lavoro espressamente affidato la responsabilità del perfetto funzionamento dei predetti impianti, risponde verso il datore di lavoro medesimo della loro piena e costante efficienza.

Maschere

1) Con la denominazione « maschera controllo », si indicano i lavoratori addetti esclusivamente al controllo degli spettatori agli ingressi del locale ed alle uscite esterne permanentemente aperte.

2) Con la denominazione « maschera di sala *A* » si indicano i lavoratori maschi addetti alla sorveglianza della sala di spettacolo ai fini del mantenimento dell'ordine e della disciplina degli spettatori, con la denominazione « maschera di sala *B* » si indicano i lavoratori maschi che, oltre i predetti compiti, provvedono all'accompagnamento degli spettatori ai posti.

3) Con la denominazione di « Lucciola » si indicano i lavoratori di ambo i sessi che attendono prevalentemente all'accompagnamento degli spettatori ai posti.

Personale di pulizia

1) Con la denominazione « personale di pulizia *A* », si indicano i lavoratori addetti ai lavori di pulizia per i quali occorre l'uso di scale (pulitura di finestre, lampadari, ecc.).

2) Con la denominazione di « personale di pulizia *B* » si indicano i lavoratori addetti agli altri lavori di pulizia.

Custodi

1) La retribuzione dei custodi è fissata in relazione all'orario massimo di lavoro previsto dai commi secondo e quarto dell'art. 10, titolo primo, del contratto nazionale di lavoro per i dipendenti cinema 13 marzo 1957. Nel caso di orari di lavoro inferiori le retribuzioni stesse saranno proporzionalmente ridotte.

2) Il custode diurno, nell'ambito dell'orario normale di lavoro può essere utilizzato in mansioni rientranti nella sua categoria (maschera controllo, affissatore, ecc.), nonchè in piccoli lavori di manutenzione.

3) Il custode diurno, che gode dell'alloggio gratuito nel cinematografo o nelle immediate vicinanze di esso, è tenuto, per la retribuzione percepita, ad intervenire in caso di allarme notturno, a custodire le cose mobili a lui affidate, ad aprire e chiudere ogni volta che occorra il locale e gli uffici annessi.

4) Al custode notturno compete la retribuzione prevista per il custode diurno, aumentata della maggiorazione del lavoro notturno (15 %).

Mansioni varie

1) Nel caso di mansioni promiscue, sempre che la mansione superiore non sia prevalente quantitativamente rispetto alla mansione inferiore, si applicherà la retribuzione prevista per la mansione inferiore, maggiorata del 10 %.

2) Per le mansioni non espressamente indicate nelle allegate tabelle *A* e *B* si provvede a termini dell'articolo 6 del Titolo 1 del C.C.N.L. 13 marzo 1957.

Visti l'accordo e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 MARZO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI PALERMO

Addì 22 marzo 1960 in Palermo

tra

l'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo Associazione Nazionale Esercenti Cinema Sezione Provinciale di Palermo rappresentata dal suo Presidente dott. *Luigi Mangano*, assistito dai sigg. rag. *Antonio Calderone* e *Salvatore La Cerva*, membri della Commissione per i Servizi sindacali, nonchè dal dottor *Alberto Manzella*

e

la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo, rappresentata dal dott. *Franco Villani*, Segretario provinciale del Sindacato D.A.S.;

la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo, rappresentata dal maestro *Giuseppe Savoca*, segretario provinciale;

la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo, rappresentata dai segretari dello Spettacolo signori *Ugo Miraglia* e *Speciale Antonino*, assistiti dal dott. *Lorenzo Di Vincenzo*

è stato stipulato

il presente accordo integrativo al contratto nazionale 12 agosto 1959, da valere per i dipendenti dagli Esercizi Cinematografici e Cine-teatrali siti nei Comuni della provincia di Palermo, escluso il Capoluogo.

Il presente accordo viene stipulato a norma dell'articolo 4 del richiamato contratto nazionale 12 agosto 1959.

Art. 1

RETRIBUZIONI

Le retribuzioni che gli Esercizi Cinematografici e Cine-teatrali, siti nei seguenti Comuni della provincia di Palermo, dovranno corrispondere ai propri dipendenti, oltre all'indennità di contingenza, nella misura che sarà determinata, saranno quelle stabilite dalle tabelle *A* e *B* del predetto contratto collettivo nazionale per la città di Palermo, ridotte delle percentuali indicate a fianco.

Comuni con popol. fino a 5.000 abit. rid. del 45 %
Comuni con popol. fino a 10.000 abit. rid. del 40
Comuni con popol. fino a 20.000 abit. rid. del 35 %
Comuni con popol. fino a 35.000 abit. rid. del 30 %
Comuni con popol. fino a 50.000 abit. rid. del 20 %
Comuni con popol. oltre 50.000 abit. rid. del 10 %

Art. 2

RETRIBUZIONI PER GLI ESERCIZI « PICCOLO ESERCIZIO »

Le retribuzioni dei dipendenti dagli Esercizi di cui all'art. 5 del titolo 4° del contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1957 (Piccolo Esercizio) saranno quelle di cui alla tabelle *A* e *B* del contratto nazionale 12 agosto 1959 ridotte, per il Capoluogo di Palermo, del 15 % e per gli Esercizi siti nei Comuni di cui al precedente art. 1 di una ulteriore percentuale del 10 %.

Art. 3

DECORRENZA E DURATA

Sulla data di entrata in vigore del presente accordo le parti stipulanti non hanno potuto raggiungere alcuna intesa e ne demandano l'esame in sede Nazionale. Le Organizzazioni dei lavoratori hanno richiesto la decorrenza dal 18 dicembre 1959 mentre l'Agis ha insistito su quella della data di stipulazione in quanto trattasi di nuova regolamentazione salariale di cui gli Esercizi interessati debbono preventivamente conoscere gli oneri ai fini della impostazione dei propri bilanci aziendali.

Art. 4

DEPOSITO PER LA PUBBLICAZIONE

In conformità all'art. 3 della legge 14 luglio 1959, n. 741, sulle norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori, nonchè delle istruzioni impartite dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, sulle modalità procedurali relative al deposito per la pubblicazione dei contratti di lavoro, il presente accordo integrativo sarà depositato presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Palermo per l'inoltro al predetto Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 LUGLIO 1960 PER I DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI CINEMA E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI VITERBO

Addì 15 luglio 1960, in Viterbo

tra

la SEZIONE PROVINCIALE DI VITERBO DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE ESERCENTI CINEMA rappresentata dal suo Presidente comm. *Claudio Taurchini,* assistito dal sig. *Aristide Magni* Direttore della Associazione fra gli Industriali della Provincia di Viterbo:

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Viterbo, rappresentata dal segretario sig. *Arsiero Giuliarelli*;

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI VITERBO della C.I. S.L. rappresentata dal sig. *Spartaco De Jacobis,* segretario sindacale;

è stato stipulato il seguente accordo da valere per i lavoratori dipendenti dagli Esercizi Cinematografici e Cinema-Teatri siti nel territorio della provincia di Viterbo.

Art. 1

In relazione a quanto stabilito dall'art. 5 Parte Comune del Contratto di Lavoro 13 marzo 1957, oltre ai Cinema ad attività saltuaria o ridotta, si conviene di definire per piccoli esercizi quelli di IV e V Categoria del Capoluogo e della Provincia nonchè il Cinema-Teatro Boni di Acquapendente.

Art. 2.

Con riferimento all'art 4 dell'accordo nazionale 12 agosto 1959, i minimi di retribuzione da valere per i dipendenti dagli Esercizi Cinematografici e Cinema-Teatro della Provincia di Viterbo si determinano come appresso:

IMPIEGATI (stipendi mensili)

	Tabella *A*		Tabella *B*		Tabella *C*	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Impiegati e direttori di 1ª categoria	58.747	58.747	52.220	52.220	45.693	45.693
Impiegati e direttori di 2ª categoria:						
Sup. 21 anni	43.783	37.665	36.918	33.480	34.054	29.295
Inf. 21 anni	37 968	32.357	33.750	28.762	29.531	25.166
Impiegati di 3ª categoria A: capi sala e cassieri con borderò:						
Sup. 21 anni	31.953	27.503	28.402	24.447	24.852	21.391
20-21 anni	30.688	25.935	27.278	23.054	23.869	20.172
19-20 anni	29.474	23.387	26.199	20.789	22.924	18.190
18-19 anni	27.099	21.587	24.088	19.189	21.077	16.790
17-18 anni	23.306	19.819	20.717	17.617	18.127	15.425
Impiegati di 3ª categ. B e cassieri senza borderò:						
Sup. 21 anni	27.048	23.256	24.042	20.672	21.037	18.088
20-21 anni	25.835	22.245	22.964	19.774	20.094	17.302
19-20 anni	25.077	20.830	22.290	18.515	19.504	16.201
18-19 anni	23.509	18.403	20.897	16.358	18.285	14.314
17-18 anni	19.868	16.785	17.661	14.920	15.453	13.055

OPERAI (paga oraria)

		Tabella *A*	Tabella *B*	Tabella *C*
1º operatore	L.	167,75	149,10	130,50
2º operatore	»	149,05	132,50	115,90
Operaio specializzato	»	143,75	135,95	127,75
Operaio qualificato	»	126,85	119,80	112,75
Operaio comune:				
Maschera-controllo, affissatore	L.	105,10	99,25	93,45
Manovale comune:				
Maschera di sala « A »	L.	92,00	86,90	81,80
Maschera di sala « B »	»	92,75	87,60	82,45
Lucciola	»	70,00	66,00	62,15
Personale di pulizia « A »	»	91,90	86,80	81,70
Personale di pulizia « B »	»	72,20	68,20	64,20
Bigliettaio	»	106,10	100,20	82,80
Custode: retribuz. giornaliera	»	972,00	856,80	806,40

Tabella A Comuni con popolazione superiore ai 10.000 abitanti.

Tabella B Comuni con popolazione da 7001 a 10.000 abitanti.

Tabella C Comuni con popolazione inferiore ai 7000 abitanti e frazioni del Capoluogo.

Art. 3.

A tutte le retribuzioni indicate nelle tabelle di cui sopra va aggiunta l'indennità giornaliera di contingenza in vigore per i lavoratori dello spettacolo. Si precisa che le predette retribuzioni comprendono, oltre l'indennità di mensa, i terzi elementi ed ogni altro elemento retributivo collettivo nonchè l'indennità di caro-pane e l'indennità di contingenza nella misura in vigore per le aziende industriali al 30 maggio 1954.

Art. 4.

Ai fini dell'applicazione del presente accordo, il numero degli abitanti dei singoli Comuni va desunto unicamente dal censimento ufficiale del 1951.

Art. 5.

Il presente accordo resterà in vigore sino al 31 dicembre 1961. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della sua scadenza.

V. il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 778.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie delle provincie di Padova e Piacenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 1 gennaio 1955, per il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie;

Visti, per la provincia di Padova:

il contratto collettivo integrativo 8 novembre 1957 e relativa tabella, stipulato tra l'Associazione Provinciale Farmacisti Proprietari e il Sindacato Autonomo Provinciale Farmacisti non Proprietari;

Visto, per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo integrativo 3 marzo 1959, stipulato tra l'Associazione Provinciale Proprietari di Farmacie e il Sindacato Provinciale Farmacisti non Proprietari;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Padova, in data 30 gennaio 1961, n. 4 della provincia di Piacenza, in data 31 maggio 1960, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente al personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie:

— per la provincia di Padova, il contratto collettivo integrativo 8 novembre 1957;

— per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo integrativo 3 marzo 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale laureato e diplomato dipendente dalle farmacie delle provincie di Padova e Piacenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 73. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 8 NOVEMBRE 1957 PER IL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DIPENDENTE DALLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 8 novembre 1957, in Padova, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione alla presenza del dottor *Poli Bruno*

tra

Associazione Provinciale Farmacisti Proprietari della Provincia di Padova, rappresentata dal suo vice presidente dr *Vico Maldi*

e

il Sindacato Autonomo Provinciale Farmacisti non Proprietari della Provincia di Padova, rappresentato dal suo segretario dr. *Niko Gjonovich* e dr. *Trivellato Celso*, assistito dal sig. *Schiavolin Ruggero* della C.I.S.L. di Padova, sotto gli auspici dell'Ordine dei Farmacisti della provincia di Padova, rappresentato dal suo Presidente gr. uff. dr. *Giuseppe Sanfiori*:

visto

il Contratto Nazionale di Lavoro stipulato a Roma fra le rappresentanze Nazionali, ed in vigore dal 1° dicembre 1954;

considerato

il preambolo del suddetto contratto Nazionale che prevede il riconoscimento in sede locale delle condizioni di miglior favore che vengono tenute e fatte salve, viene dalle parti stipulato il seguente contratto provinciale.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il personale cui il presente Contratto si riferisce, costituisce una unica categoria di lavoratori professionisti distinta nelle seguenti qualifiche:

a) Direttore tecnico responsabile;

b) Collaboratore.

Qualora il Direttore responsabile risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia fruirà di una maggiorazione del 7 per cento sullo stipendio conglobato.

La qualifica del farmacista assunto deve risultare dal documento di assunzione di cui all'art. 3. Eventuali successive variazioni di qualifica devono risultare da documento scritto in triplice esemplare di cui uno al dipendente, uno al datore di lavoro ed uno all'Ordine dei Farmacisti. In mancanza di quanto sopra, può far fede il certificato Prefettizio. Le qualifiche suddette sono comuni al personale di sesso maschile che a quello di sesso femminile, intendendosi a tutti gli effetti il trattamento del secondo pari a quello del primo.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale viene effettuata secondo le norme di legge sulla disciplina della domanda e della offerta di lavoro, in quanto applicabili.

Art. 3.

Qualora e fino a quando la legge non disponga diversamente i proprietari di farmacia, per la richiesta di assunzione del personale, devono rivolgersi alle organizzazioni sindacali dei collaboratori ed, in assenza di queste, all'Ordine dei farmacisti.

I proprietari di farmacia hanno facoltà di scelta del nominativo, negli elenchi loro proposti.

E' consentita l'assunzione diretta, qualora gli organi suddetti non abbiano disoccupati disponibili, ed anche in caso di urgenza.

All'atto dell'assunzione, il farmacista deve produrre i seguenti documenti:

a) certificato d'iscrizione all'albo professionale di data non anteriore a tre mesi;

b) curriculum professionale documentato con certificati di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;

c) documento di riconoscimento;

d) libretto di iscrizione all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, qualora l'interessato ne sia provvisto per precedente rapporto di lavoro;

e) certificato penale in data non anteriore a tre mesi, se richiesto;

f) certificato di idoneità fisica come prescritto.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare alla azienda il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti, nonchè a consegnare, all'atto dell'assunzione, lo stato di famiglia (se capo di famiglia) e gli altri documenti, onde beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

All'atto dell'assunzione, il proprietario di farmacia dovrà confermare l'assunzione stessa con documento scritto conforme all'allegato *a*) redatto in triplice esemplare, ognuno firmato da ambedue le parti.

Sottoscrivendo il predetto documento, le parti si impegnano al rispetto di quanto in esso contenuto e ad attenersi, a tutti gli effetti, alle norme stabilite dal presente Contratto e da quelli integrativi regionali o provinciali, nonchè a tutte le loro eventuali, successive modificazioni, che dovessero essere concordate in avvenire tra le organizzazioni stipulanti.

I tre esemplari del documento devono essere così distribuiti: una copia al proprietario della farmacia; una copia al prestatore d'opera; una copia all'Ordine dei Farmacisti che provvederà, a sua volta, a trasmettere copia conforme alle organizzazioni sindacali di categoria.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del farmacista può essere fatta per un periodo di prova, la cui durata massima non deve superare i termini qui appresso indicati:

a) per il direttore tecnico responsabile che risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, giorni 90;

b) per il direttore tecnico responsabile, giorni 60;

c) per i collaboratori, giorni 45.

Art. 6.

Trascorso il periodo di prova, il farmacista, che non sia stato disdettato, si intende confermato. Qualora il periodo di prova non sia stato determinato all'atto dell'assunzione, questa s'intende definitiva.

Art. 7

Il periodo di prova, seguito da conferma, si intende quale effettivo servizio a tutti gli effetti e concorre, dall'inizio, al calcolo della anzianità.

Art 8.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere rescisso da una parte o dall'altra senza preavviso, nè indennità, mediante la sola corresponsione, al lavoratore, della retribuzione nella misura fissata all'atto dell'assunzione o, comunque in misura non inferiore a quella contrattuale per la qualifica con la quale egli è stato assunto.

Art. 9.

In caso di infortunio o di malattia il periodo di prova si interrompe e può essere completato, qualora il lavoratore possa riprendere il servizio, entro 15 giorni.

Art 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 settimanali di lavoro effettivo giusta le disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO

E' data facoltà al lavoratore di richiedere al lavoratore una prestazione di lavoro straordinario, oltre quello normale, di cui all'articolo precedente.

Il lavoratore non può rifiutarsi di prestare tale lavoro straordinario, nella misura massima di 2 ore giornaliere o di 52 ore mensili.

Tale prestazione viene retribuita in base allo stipendio normale orario calcolato come al successivo art 12 e maggiorato del 30 per cento. La prestazione del lavoro straordinario può essere anche richiesta in ore diverse da quelle di apertura della farmacia per ragioni di ordinamento o di inventario. ecc.

Art. 12.

La retribuzione oraria, si ricava dividendo per 25 e successivamente per 8 la parte di retribuzione mensile sottoindicata:

a) stipendio conglobato (minimo contrattuale ed eventuale eccedenza, aumenti periodici di anzianità aumenti di merito);

b) indennità di contingenza (i direttori e i Collaboratori debbono percepire l'indennità di contingenza spettante alla Cat. A del Settore Commercio; eventuali altre provvidenze legate alla Categoria A del Commercio e non contemplate nel presente Contratto Nazionale o negli accordi integrativi provinciali, non avranno valore).

Il pagamento del lavoro straordinario va effettuato unitamente a quello delle altre competenze mensili.

Art. 13.

SERVIZIO NOTTURNO

Il compenso per il servizio di turno notturno è di L. 1.500 alla notte ed il collaboratore stesso ha diritto a quattro ore di riposo nella giornata successiva

Art 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Al farmacista lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica

Qualora nella giornata di domenica, la farmacia debba rimanere aperta al pubblico per turno stabilito dalla Autorità competente, il lavoratore è tenuto a prestare normale servizio salvo a godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana e sempre per 24 ore consecutive.

Verificandosi l'ipotesi. da considerare eccezionale che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione viene compensato, fino al limite di 8 ore giornaliere con la normale retribuzione giornaliera spettante e maggiorata della percentuale prevista dall'art. 11 30 per cento.

Per l'orario eccedente le 8 ore giornaliere, il compenso sarà pari alla normale retribuzione oraria maggiorata come sopra di una maggiorazione aggiuntiva del 30 per cento.

Art. 15.

FESTIVITÀ

Sono considerate giornate festive, oltre le domeniche, tutte quelle riconosciute come tali a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 16.

Le ore di lavoro prestate nei giorni festivi suddetti sono da considerarsi a tutti gli effetti come lavoro straordinario e sono compensate a norma dell'art 11 30 per cento.

Art 17

FERIE

Nel corso di ogni anno, il farmacista dipendente ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) da godere dopo che l'anno sia compiuto e, normalmente, in modo continuativo o, se frazionato, in non più di due periodi.

I turni delle ferie sono stabiliti dal datore di lavoro tenendo conto del desiderio degli interessati, a seconda delle esigenze della farmacia e in relazione al turno di chiusura annuale della farmacia stessa, disposto dallo Ordine dei farmacisti, previa nulla osta della Autorità competente.

Durante il periodo delle ferie è vietato al lavoratore di prestare servizio presso altre farmacie.

Art. 18.

Il turno delle ferie non può essere iniziato nè di domenica nè di altro giorno festivo.

Art. 19.

Il periodo di ferie spettante ai collaboratori resta così fissato:

— fino al sesto anno incluso, di effettiva attività professionale anche se svolta in farmacie diverse, giorni 20;

— dal settimo al dodicesimo anno incluso, di effettiva attività professionale anche se svolta in farmacie diverse, giorni 25;

— oltre il dodicesimo anno di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 30.

Al Direttori spettano invece 30 giorni di ferie quale che sia la loro anzianità professionale.

Art. 20.

Durante il periodo di ferie spetta al farmacista lavoratore la corresponsione della normale retribuzione percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

Art 21

LE FERIE SONO IRRINUNCIABILI

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie e, in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto.

Art. 22.

Per il periodo di servizio inferiore all'anno e nei soli casi di licenziamento, le ferie non godute devono essere pagate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 23.

Se durante il periodo di ferie il lavoratore, per sopravvenute esigenze nella farmacia, dovesse essere richiamato in servizio prima dello scadere del termine stesso, gli rimane il diritto di completare le ferie in epoca successiva.

Al lavoratore vanno, in tal caso, rimborsate le spese sostenute sia per l'anticipato ritorno, sia per il successivo rientro nella sede dove godeva le ferie.

Art. 24.

Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sopravvenga una malattia della durata superiore a 5 giorni.

Art. 25.

In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore, il periodo delle ferie a lui spettanti, non può coincidere nè in tutto nè in parte con quello del preavviso.

Art. 26.

CONGEDO PER MATRIMONIO

Al lavoratore che deve contrarre matrimonio viene concesso un congedo straordinario di 15 giorni, durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie, nè può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 27

La domanda del congedo deve essere avanzata con almeno un mese di preavviso. A richiesta la celebrazione del matrimonio deve essere documentata

Art. 28.

Alla lavoratrice dimissionaria, in quanto contragga matrimonio, spetta la corresponsione dell'intera indennità di licenziamento, nella misura prevista dal presente Contratto.

La lavoratrice ha però l'obbligo di dare un mese di preavviso.

Art. 29.

ASSENZA

Le assenze per qualsiasi motivo devono essere giustificate nel più breve tempo possibile e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa. Prolungandosi l'assenza arbitraria, per 3 giorni e non oltre i 6 giorni, il lavoratore è passibile della sospensione della retribuzione per la durata massima di giorni 10.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i 6 giorni, o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenza arbitraria sempre salvo i casi di forza maggiore, il rapporto di lavoro si intende risolto per causa del lavoratore, il quale sarà tenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso non dato, ma conserverà il diritto al pagamento della indennità di quiescenza maturata alla data di assenza

Art. 30.

PERMESSI

Al lavoratore che ne faccia preventiva domanda, possono esser concessi, per giustificati motivi, brevi permessi. Se tali permessi sono contenuti entro il termine complessivo di tre giorni nell'anno, non saranno computati in conto ferie.

Art. 31

Al lavoratore colpito da lutto familiare nella persona del genitore, figlio, coniuge, fratello o sorella, viene concesso un permesso, retribuito, di 5 giorni da non calcolare agli effetti delle ferie.

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Il lavoratore che si ammali deve darne al più presto comunicazione al datore di lavoro o comunque, salvo il caso di giustificato impedimento, non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio della assenza per malattia.

Trascorso il termine previsto, l'assenza è considerata ingiustificata e viene applicato il disposto di cui all'articolo 29.

A richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico ed a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 33.

Avvenuta l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, il lavoratore, che abbia superato il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni. Durante tale periodo, nel caso di infortunio, verrà corrisposta al lavoratore, da parte del datore di lavoro, una retribuzione uguale al 100 per cento degli emolumenti fissi di cui all'art. 62 per i primi tre mesi, retribuzione che diverrà pari al 75 per cento per i successivi tre mesi.

Nel caso di malattia, invece, verà corrisposta al lavoratore una retribuzione sempre riferita agli emolumenti fissi di cui all'art 55 ma pari alla seguente misura:

1) fino al terzo anno di servizio incluso, il 75 per cento per tutti i sei mesi;

2) dall'inizio del quarto anno di servizio il 100 per cento per i primi tre mesi e il 75 per cento per i tre mesi successivi.

Il periodo di servizio si riferisce alla stessa farmacia.

I proprietari di farmacia, sono tenuti ad iscrivere all'INAM i lavoratori dipendenti.

Le indennità che l'INAM corrisponde al lavoratore in caso di malattia saranno integrate dal proprietario di farmacia fino a raggiungere la misura prevista precedentemente.

Nell'ipotesi che il proprietario non ottemperi all'obbligo di iscrizione del lavoratore all'INAM le indennità già previste saranno a totale suo carico, a prescindere dai provvedimenti di legge.

Nell'ipotesi che il proprietario di farmacia abbia anticipato al lavoratore la quota parte di indennità di spettanza dell'INAM il lavoratore è tenuto al rimborso di detta quota appena l'INAM avrà provveduto alla liquidazione nei suoi confronti.

Art. 34.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Nel caso di gravidanza e puerperio, si applicherà alla lavoratrice il trattamento previsto dalle vigenti leggi (legge 26 agosto 1950, n. 860).

Art. 35.

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro, quando sia stato superato il periodo di prova, sia che avvenga per licenziamento da parte del datore di lavoro, che per dimissioni da parte del dipendente e dove non sussista giusta causa di licenziamento in tronco, siccome previsto al successivo art. 49 deve essere preceduta da un preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

Art. 36.

PREAVVISO

La misura del preavviso in caso di licenziamento da parte del proprietario resta stabilita come segue:

per i Direttori mesi 4;

per i Collaboratori mesi 2.

In caso di dimissioni le misure suddette vengono ridotte alla metà.

I termini del preavviso devono decorrere dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Art. 37.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore ha diritto a percepire la normale retribuzione complessiva ed il periodo di preavviso è considerato di servizio a tutti gli effetti.

Art. 38.

E' in facoltà del datore di lavoro di esonerare il lavoratore licenziato dal prestare servizio in farmacia per tutto o in parte il periodo di preavviso. In tal caso egli, però, deve corrispondere al lavoratore la normale retribuzione che questi avrebbe percepito qualora fosse stato presente in servizio fino alla scadenza del termine di preavviso.

Art. 39.

Analogamente, se il lavoratore non ottempera all'obbligo del preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenere l'importo corrispondente al mancato preavviso. Durante il periodo di preavviso il lavoratore può ridurre le sue prestazioni di due ore giornaliere, eccetuato il caso di dimissioni.

Art. 40.

Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettanti al lavoratore.

Art. 41.

La malattia od altro impedimento non interrompono il periodo di preavviso.

Art. 42.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Oltre il preavviso come sopra al farmacista lavoratore che venga licenziato non per cause disciplinari, come è previsto dal successivo articolo, che abbia compiuto il primo anno di servizio, spetta una indennità per ogni anno di servizio compiuto, nella seguente misura:

a) per gli anni di servizio maturati fino al 31 dicembre 1948: 25/30 della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento;

b) dal 1 gennaio 1949 in poi, 30/30 della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento.

Art. 43.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Art. 44.

In caso di morte, in conformità dell'articolo 2122 del codice civile, Libro V Lavoro, va corrisposta agli aventi diritto per legge, l'indennità sostitutiva del preavviso, la indennità di anzianità e tutti gli altri emolumenti maturati fino al giorno della morte. Le suddette indennità devono essere liquidate anche in caso di suicidio.

Art. 45.

INDENNITÀ PER DIMISSIONI

In caso di dimissioni del lavoratore la indennità è uguale a quella corrisposta per licenziamento.

Art. 46.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera con diligenza ed a svolgere scrupolosamente le mansioni affidategli cooperando al miglioramento dell'esercizio.

In particolare il farmacista direttore non può essere influenzato nè subire imposizioni dal datore di lavoro in contrasto con le norme emanate dall'autorità prefettizia e dagli Ordini dei Farmacisti, per quanto riguarda la applicazione delle tariffe ufficiali e sindacali per la vendita al pubblico dei mediciniali e delle convenzioni vigenti con gli enti mutualistici, onde non costituire mezzo di sopraffazione ai danni del pubblico o di illecita concorrenza nei confronti delle altre farmacie. Le eventuali infrazioni vanno denunciate all'Ordine dei Farmacisti per i provvedimenti del caso.

Art. 47.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite secondo la gravità della mancanza con i provvedimenti seguenti:

a) richiamo verbale;

b) multa di due ore di stipendio;

c) ammonizione scritta;

d) licenziamento in tronco.

Art. 48.

Incorre nel provvedimento del richiamo o della multa o dell'ammonizione:

a) chi non rispetta l'orario stabilito;

b) chi ingiustificatamente non si presenta al lavoro;

c) chi abbandona il servizio senza giustificato motivo;

d) chi esegnisce abitualmente, con negligenza il lavoro affidatogli;

e) chi, per disattenzione procuri guasti o danno non gravi al materiale della farmacia;

f) chi commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina o all'igiene.

Art. 49.

Il licenziamento in tronco può essere adottato nei riguardi di:

a) chi sistematicamente si assenti dal lavoro senza giustificato motivo;

b) chi commetta furto o danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;

c) chi commetta atti di insubordinazione grave;

d) chi commetta atti che offendono la morale;

e) chi sia più volte recidivo di colpe per le quali sia incorso nel provvedimento del richiamo, della multa o della ammonizione.

Art. 50.

Certificato di servizio. In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'articolo 2124 del codice civile a rilasciare al lavoratore un certificato di servizio prestato, nonostante qualsiasi eventuale contestazione sulla fondazione dei reciproci rapporti.

Il certificato deve contenere l'indicazione del tempo durante il quale egli è rimasto in servizio, della natura delle mansioni disimpegnate e dell'importo della retribuzione mensile percepita nell'ultimo mese.

Art. 51

RETRIBUZIONI

Al lavoratore spetta la retribuzione fissata per contratto o per accordi individuali, se più favorevoli, comprensiva di tutti gli elementi costituenti di essa e, dove esistono, di quelli aggiuntivi.

Art. 52.

Il pagamento delle retribuzioni deve avvenire alla fine di ogni mese. Nel caso di ritardato pagamento, decorso il 15° giorno di mora, il lavoratore ha facoltà di rescindere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 53.

I minimi degli stipendi conglobati spettanti ai farmacisti lavoratori sono quelli fissati nelle unite tabelle che fanno parte integrante del presente Contratto.

Art. 54.

Agli stipendi suddetti vanno aggiunti l'indennità di contingenza, nella misura variabile fissata provincialmente per i lavoratori del commercio categoria A, la indennità di caro pane, come per legge, nonchè gli assegni familiari e tutte le altre indennità accessorie che dovessero eventualmente essere stabilite con disposizione di carattere generale.

Art. 55.

Gli elementi costitutivi della retribuzione sono:

1. Elementi fissi:

a) stipendio contrattuale conglobato ed eventuale eccedenza, aumenti periodici di anzianità, aumento di merito;

b) indennità di contingenza (i direttori ed i collaboratori debbono percepire l'indennità di contingenza spettante alla categoria A del settore commercio; eventuali altre provvidenze, legate alla categoria del commercio e non contemplate nel presente Contratto, non avranno valore per direttori e collaboratori);

c) tredicesima mensilità;

d) gratifiche ed indennità aventi carattere fisso o continuativo.

2. Elementi aggiuntivi:

a) eventuali compensi per lavoro straordinario (diurno, festivo e notturno);

b) rimborso di spese a carattere discontinuo;

c) assegni familiari;

d) indennità di caropane.

Art. 56.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Al farmacista dipendente va corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una volta l'anno (alla vigilia di Natale) una tredicesima mensilità pari alla retribuzione spettante per il mese di dicembre comprensiva degli elementi fissi a) b) d) ed esclusi gli elementi aggiuntivi di cui all'art. 55.

Art. 57.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore spettano tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

Art. 58.

PROVVIGIONI E COINTERESSENZE

Per il calcolo delle eventuali provvigioni o cointeressenze, ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

Art. 59.

Fermo restando il sistema retributivo differenziato in relazione all'anzianità attualmente in vigore di cui alle tabelle allegate, a partire dal 12° anno di anzianità professionale verranno corrisposti al farmacista lavoratore numero 7 scatti biennali di anzianità, pari al 4 per cento della retribuzione conglobata, comprese le quote di contingenza, in vigore alla data della maturazione dello scatto.

In caso di variazione della retribuzione gli scatti verranno automaticamente rivalutati con decorrenza dalla data della variazione stessa.

Art. 60.

INTERINATO IN SEDE E FUORI SEDE

La prestazione di interinato viene compensata con la normale retribuzione giornaliera maggiorata del 40 per cento da 1 a 6 giorni e del 20 per cento da 7 a 180 giorni. La durata dell'interinato non può essere inferiore a giorni 1 nè superiore a 180 giorni, trascorsi i quali il lavoratore deve ritenersi assunto in pianta stabile.

Art. 61.

In caso di interinato fuori del Comune di residenza la prestazione viene ricompensata con la normale retribuzione giornaliera maggiorata del 20 per cento.

Al farmacista spetta inoltre il rimborso delle spese effettuate per il viaggio, sia di andata che di ritorno, dalla sede di sua abituale residenza.

I giorni di viaggio sono considerati lavorativi a tutti gli effetti. A questo riguardo si precisa che il rimborso della spesa sopraddetta è limitato al viaggio compiuto per recarsi ad assumere l'impiego e per il viaggio di ritorno al termine della assunzione stessa.

Art. 62.

COMPENSO VITTO E ALLOGGIO

Al farmacista lavoratore dipendente che venga fornito dal proprietario di vitto e di alloggio o solo di vitto o solo di alloggio può essere operata sulla retribuzione comprensiva di tutte le indennità fisse e continuative, ivi compresa quella di contingenza, una ritenuta in misura non superiore a quella sotto specificata:

a) metà in caso di corresponsione di vitto e alloggio;

b) due quinti in caso di corresponsione del solo vitto;

c) un decimo in caso di corresponsione del solo alloggio.

Il vitto si intende composto di due pasti al giorno più la colazione.

Art. 63.

La retribuzione mensile al farmacista lavoratore che presta la sua opera per mezzo servizio giornaliero, è la metà dello stipendio conglobato maggiorato del 15 oltre la metà della contingenza.

Per il servizio prestato saltuariamente ad ore o a giornate, il compenso orario è pari a quello fissato per il lavoro straordinario diurno con una ulteriore maggiorazione sul compenso di esso del 20 per cento.

Art. 64.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Per le assicurazioni sociali si fa riferimento alle norme di legge.

Art. 65.

TUTELA DIRIGENTI SINDACALI

I lavoratori che ricoprono la carica sindacale di dirigente nazionale o provinciale non possono essere nè licenziati nè trasferiti durante tutto il periodo in cui ricoprono la carica stessa e fino ad un anno dopo la cessazione della carica, a meno che il provvedimento sia determinato da motivi per cui è previsto il licenziamento in tronco o da ragioni di carattere morale o professionale o economico dell'azienda o dalla inosservanza del normale orario di lavoro. L'accertamento di tali ragioni, in caso di contestazione è devoluto alla competenza delle associazioni sindacali nazionali o provinciali, a seconda che il lavoratore ricopra carica sindacale, nazionale o provinciale.

Art. 66.

ACCANTONAMENTO INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Per l'accantonamento dell'indennità di liquidazione, si osservano le norme di legge.

Art. 67.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle vigenti leggi.

Art. 68.

Parimenti, per il richiamo alle armi, si fa riferimento alle vigenti leggi.

Art. 69.

CESSIONE O TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

In caso di cessazione o trasferimento, in qualsiasi modo, della farmacia si applicano le disposizioni di legge in materia (art. 2112 c. c.).

Art. 70.

CONTROVERSIE

Le controversie che possono derivare dalla applicazione e dalla interpretazione del presente contratto e di quelli integrativi provinciali o regionali, prima di essere portate in diversa sede, devono essere denunciate alle associazioni stipulanti per il tentativo di amichevole componimento. Trascorsi 15 giorni dalla denuncia e qualora le associazioni non abbiano risolta la controversia, le parti devono essere considerate libere di agire nelle sedi competenti.

Qualora esistano delle divergenze sull'ammontare della liquidazione resta stabilito che, all'atto di rescissione del rapporto, il lavoratore ha diritto alla liquidazione di quella aliquota che non gli viene contestata dal datore di lavoro.

Art. 71.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale entra in vigore alla data del 1 gennaio 1957. Esso avrà la durata di due anni e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta da darsi con Raccomandata r. r. almeno un mese prima della scadenza.

L'accordo di conglobamento delle retribuzioni, come da tabella allegata che fa parte integrante del presente accordo, ha decorrenza dal 1 luglio 1956: come previsto dall'Accordo nazionale.

Art. 72.

E' abolita la riduzione del 10 per cento sulle retribuzioni dei Direttori di farmacie rurali a decorrere dal 1 gennaio 1958.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti contraenti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 1957 le retribuzioni da corrispondersi con decorrenza 1 gennaio 1958 ai farmacisti collaboratori dipendenti da farmacie rurali.

ALLEGATO

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI IN VIGORE DAL 1° AGOSTO 1958 PER IL PERSONALE LAUREATO DIPENDENTE DALLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

ANZIANITÀ PROFESSIONALE	Stipendio Conglobato	Contingenza dal 1-8-58 (*)	Caro pane	Totale lordo
Direttori (1):				
fino al 1° anno	50.814	9.087	520	60.421
2° e 3° »	60.164	9.087	520	69.771
4° e 5° »	73.914	9.087	520	83.521
6° e 7° »	79.414	9.087	520	89.021
8° e 9° »	81.614	9.087	520	91.221
10° e 11° »	84.364	9.087	520	93.971
12° e oltre (2)	87.114	9.087	520	96.721
Collaboratori:				
fino al 1° anno	48.414	9.087	520	58.021
2° e 3° »	56.914	9.087	520	66.521
4° e 5° »	69.414	9.087	520	79.021
6° e 7° »	74.414	9.087	520	84.021
8° e 9° »	76.414	9.087	520	86.021
10° e 11° »	78.914	9.087	520	88.521
12° e oltre (2)	81.414	9.087	520	91.021

(1) Ai direttori non collaboratori lo stipendio base viene aumentato del 10 per cento.

(2) Ai dipendenti, a partire dal 12° anno di anzianità professionale, vanno corrisposti fino a 7 scatti biennali del 4% sull'importo totale lordo.

(*) L'indennità di contingenza segue la scala mobile valevole per i dipendenti da aziende del Commercio.

Per i farmacisti supplenti, da 7 a 180 giorni, il compenso lordo viene maggiorato del 20 per cento, per periodi inferiori viene maggiorato del 40 per cento.

Il servizio notturno viene retribuito con L. 1500 per notte.

Stipendio mensile netto: 25 = stipendio giornaliero: 8 = stipendio orario.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 3 MARZO 1959 PER IL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DIPENDENTE DALLE FARMACIE DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno 1959, il giorno 3 marzo, in Piacenza, presso la sede dell'Ordine Farmacisti

tra

l'ASSOCIAZIONE PROPRIETARI DI FARMACIE rappresentata dai sigg. dott. *Bonora Carlo*, dott. *Campelli Giuseppe* e dott. *Corvi Giuseppe*

e

il SINDACATO PROVINCIALE FARMACISTI NON PROPRIETARI rappresentato dai sigg. dott. *Berti Maurizio* e dott. *Garioni G. Pietro*

con l'assistenza dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE nella presenza del sig. *Lunini Giorgio*

si è stipulato

il presente contratto Provinciale da valere per i Farmacisti collaboratori di ambo i sessi, dipendenti dalle Farmacie della provincia di Piacenza. Si è concordato un aumento mensile di L. 4.000 per ogni singola classificazione del personale. Si è inoltre proceduto alla operazione del conglobamento aritmetico con l'inclusione dell'indennità di contingenza a tutto il 31 marzo 1956. Pertanto a partire dal 1° aprile 1956 i punti di contingenza maturati verranno conteggiati a parte con le stesse modalità da quanto previsto dalla Categoria A del settore commerciale, seguendo tutte le modalità dell'accordo interconfederale 29 aprile 1957

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Collaboratori con anzianità di servizio professionale fino a 2 anni	Uomini	Donne
Paga unificata	56.868	54.307
Caro pane	520	520
Contingenza punti 12	9.087	9.087
Totale mensile	66.475	63.914

Collaboratori con anzianità di servizio professionale da 2 a 5 anni	Uomini	Donne
Paga unificata	64.868	62.307
Caro pane	520	520
Contingenza punti 12	9.087	9.087
Totale mensile	74.475	71.914

Collaboratori con anzianità di servizio professionale oltre i 5 anni	Uomini	Donne
Paga unificata	72.868	70.307
Caro pane	520	520
Contingenza punti 12	9.087	9.087
Totale mensile	82.475	79.914

Direttori e Direttrici di Farmacie	Uomini	Donne
Paga unificata	77.868	75.307
Caro pane	520	520
Contingenza punti 12	9.087	9.087
Totale mensile	87.475	84.914

Art. 2.

RETRIBUZIONE

Oltre i minimi stabiliti dall'art. 1 del presente Contratto dovranno essere corrisposti agli aventi diritto gli assegni familiari nella misura prevista dalle vigenti disposizioni in materia.

Art. 3.

COLLABORATORI RETRIBUITI A PROVVIGIONE

Il trattamento economico dei collaboratori retribuiti a provvigione (in tutto o in parte) premio di produzione, compartecipazione agli utili non potrà essere inferiore con conguaglio annuale alla retribuzione fissata con il presente accordo.

Art. 4.

AUMENTI DI MERITO

Gli aumenti di merito sono riportati in cifra sui minimi fissati. Gli scatti biennali avranno inizio per i collaboratori dopo il 5° anno di attività professionale e cioè con decorrenza dal 7° anno e l'aumento relativo sarà del 5 % sui minimi di paga base dell'integrativo provinciale del 7 dicembre 1955 (29.000-37.000-45.000-50.000).

Art. 5.

CONDIZIONI DI MIGLIORIE VARIE

Tutte le condizioni di miglior favore economiche e normative, siano esse individuali, aziendali, contrattuali o derivanti da usi e consuetudini, si intendono fatte salve ai sensi del vigente codice civile.

Art. 6.

RIFERIMENTI A LEGGI O A CONTRATTI NAZIONALI

Per tutto quanto non contemplato nel presente accordo Provinciale le parti fanno riferimento alle norme ed ai disposti del Contratto Nazionale della categoria e a tutte le disposizioni di Legge in vigore.

Art. 7

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto andrà in vigore a partire dal 1° marzo 1959 e avrà la durata di un anno con scadenza al 28 febbraio 1960.

Indi seguirà la stessa durata del Contratto Nazionale. In attesa di quest'ultimo sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non sarà pervenuta regolare disdetta da una delle due parti entro 60 gg. con preavviso scritto.

Nell'eventualità che il Contratto Nazionale preveda aumenti di paga minima, gli aumenti previsti dal presente accordo saranno conteggiati fino alla concorrenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **779**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo interconfederale 24 settembre 1952, per il computo dell'indennità di contingenza agli effetti dell'indennità di anzianità e degli scatti periodici di anzianità ai lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate;

Visto l'accordo interconfederale 2 dicembre 1954, e relativa tabella, sul conglobamento delle retribuzioni e sul riassetto zonale per i lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate;

Visto l'accordo interconfederale 12 aprile 1957 e relativa tabella, sulla scala mobile delle retribuzioni per i lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate:

tutti stipulati tra la Confederazione della Municipalizzazione e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 200 del 18 settembre 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente ai lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate

l'accordo interconfederale 24 settembre 1952 relativo al computo della indennità di contingenza agli effetti dell'indennità di anzianità e degli scatti periodici di anzianità

l'accordo interconfederale 2 dicembre 1954, relativo al conglobamento delle retribuzioni e al riassetto zonale

l'accordo interconfederale 12 aprile 1957 relativo alla scala mobile delle retribuzioni

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 76. VILLA

ACCORDO INTERCONFEDERALE 24 SETTEMBRE 1952 PER IL COMPUTO DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA AGLI EFFETTI DELLA INDENNITÀ DI ANZIANITÀ E DEGLI SCATTI PERIODICI DI ANZIANITÀ AI LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE

Addì 24 settembre 1952, in Roma, presso la sede della Confederazione della Municipalizzazione, si sono riuniti i signori:

per la CONFEDERAZIONE DELLA MUNICIPALIZZAZIONE: avvocato *Libero Dordoni*, Presidente della Commissione Sindacale Confederale, ing. *Fausto Staderini*, professore *Salvatore Chiaudano*, avv. *Archimede Gallina*, rag. *Giuseppe Ravetta*, avv. *Giuseppe Silenzi*, dottor *Vincenzo Ventura*, ing. *Giovanni Sagù*, assistiti dai signori: dott. *Luigi Grassini*, dott. *Mario Caporaso*, dott. *Umberto Galvani*, dott. *Giuseppe Giacchetto* e ing. *Felice Urbinati*;

per la C.G.I.L. sen. *Renato Bitossi*, Segretario della C.G.I.L., dott. *Luciano Lama*, Vicesegretario della C.G.I.L., assistiti dal dott. *E. Giambarba*;

per la C.I.S.L.: on. *Luigi Morelli*, segretario generale aggiunto, dott. *Bruno Storti* e dott. *Paolo Cavezzali* Segretari Confederali, assistiti dall'ing. *Salvatore Bruno*;

per la U.I.L.: i signori *Umberto Pagani*, *Angelo Maggi* e *Rigo Bruno Bellucci*

Le parti hanno esaminato le questioni relative al computo della indennità di contingenza agli effetti dell'indennità di anzianità e degli scatti periodici di anzianità ed hanno convenuto quanto segue:

Si accetta il criterio del computo dell'indennità di contingenza per tutti i lavoratori dipendenti dalle aziende municipalizzate agli effetti del calcolo della indennità di anzianità e degli aumenti periodici.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità — per quanto concerne la variazione dell'indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Tenute presenti le particolari configurazioni dei rapporti di lavoro esistenti nelle aziende municipalizzate, si rinvia alla competenza delle singole Federazioni di categoria di stabilire le modalità di applicazione del presente accordo non oltre il 31 ottobre 1952; in caso di mancato accordo, si farà luogo ad intervento in sede confederale.

Le parti convengono infine che esamineranno successivamente il problema del conglobamento delle voci della retribuzione, per pervenire a una soluzione definitiva.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO INTERCONFEDERALE 2 DICEMBRE 1954 RELATIVO AL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E RIASSETTO ZONALE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE

Addì 2 dicembre 1954, Roma

tra

la CONFEDERAZIONE DELLA MUNICIPALIZZAZIONE (Co.M.), rappresentata dal suo Presidente on. avv. *Achille Marazza,* dal Vice presidente dott. ing. *Luigi Richieri,* dai signori avv. *Libero Dordoni,* dott. ing. *Tito Bianchi,* dott. *Aldo Pennestre,* avv. *Tito Molinari,* rag. *Giuseppe Ravetta,* dott. ing. *Giovanni Sagù,* avv. *Giuseppe Silenzi,* dott. *Vincenzo Ventura,* assistiti dal Capo del servizio sindacale della Co.M. dott. ing. *Felice Urbinati;*

la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario generale on. *Giuseppe Di Vittorio,* dai segretari sen. *Renato Bitossi* e on. *Fernando Santi,* dal vice segretario dottor ing. *Giuseppe Tanzarella,* assistiti dal dott. *Eugenio Giambarba,* nonchè dai signori: *Guido Antonizzi, Lamberto Mancini, Dovilio Chiarini, Zeno Cinti, Adriana Stivaletti, Valentino Invernizzi, Manlio Bonazzi* e *Mario Giusti;*

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario generale onorevole *Giulio Pastore,* dal dott. *Bruno Storti,* Segretario generale aggiunto, dal dott. *Paolo Cavezzali,* Segretario Confederale, assistiti dal dott. ing. *Salvatore Bruno,* nonchè dai signori: *Amabile Benedetti, Giovanni Di Somma,* prof. *Giuseppe Di Stefano, Normanno Simoni,* prof. *Giulio Artelli, Lauro Morra, Angelo Alfano, Alberto Giovannelli* e *Quintavalle*:

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.), rappresentata dai suoi segretari dott. *Italo Viglianesi* e dott. *Raffaele Vanni,* dal signor *Sergio Cesare* e dal dott. *Tullio Repetto,* assistiti dai signori *Luigi Chiucini, Giuseppe Serra, Attilio Garroni* e *Giuseppe Abatantuono,*
nell'intento di tradurre in pratica attuazione quei principi di conglobamento delle voci retributive e di riassetto zonale, enunciati nell'accordo interconfederale 25 marzo 1954, è stato concordato quanto segue:

Art. 1.

NUOVE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE PER I LAVORATORI ADULTI D'AMBO I SESSI

Per le Aziende Municipalizzate le suddivisioni zonali e le relative retribuzioni minime conglobate per i lavoratori adulti d'ambo i sessi restano così stabilite:
... (*Omissis*) ...

c) Aziende Municipalizzate Gas
Suddivisione zonale: tabella C1
Nuove retribuzioni minime conglobate: tabella C2
Le retribuzioni minime conglobate della tabella C2 valgono per le Aziende di 1ª categoria (art. 11 C.C.N.L. 29 novembre 1946); per le Aziende di 2ª, 3ª, 4ª categoria le retribuzioni minime conglobate suddette vengono ridotte rispettivamente del 2.5 %, del 5 % e del 7.5 %.

... (*Omissis*) ...

Le Aziende Municipalizzate Miste che hanno la gestione di più servizi pubblici e che per accordi sindacali vigenti applicano a tutti i lavoratori dipendenti il trattamento contrattuale di un settore, in quanto ritenuto più favorevole del trattamento contrattuale nazionale dei rispettivi settori, agli effetti del conglobamento e del riassetto zonale seguiranno le sorti del settore del quale applicano il trattamento contrattuale predetto a tutti i lavoratori dipendenti.

Art. 2.

ELEMENTI COSTITUTIVI DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE

Le retribuzioni minime conglobate sono la somma delle quote di riassetto zonale e dei seguenti elementi retributivi preesistenti, ai quali esse si sostituiscono a tutti gli effetti, a partire dalla data di decorrenza del presente accordo:

... (*Omissis*) ...

c) *Settore aziende gas*:

1) Minimi tabellari attuali (accordo 12 giugno 1952, parte 1ª, punto 4°);

2) Indennità di contingenza (valori al 31 maggio 1954);

3) Caropane base (L. mese 520);

4) Assegno collettivo di L/mese 450 (per i soli impiegati di 4ª categoria e operai di 3ª);

... (*Omissis*) ...

Art. 4.

VARIAZIONI DELLE RETRIBUZIONI SECONDO LA SCALA MOBILE

Le norme relative alle variazioni delle retribuzioni in rapporto al variare dell'indennità di contingenza secondo l'indice nazionale del costo della vita (scala mobile) continuano ad essere in vigore secondo gli accordi attualmente vigenti per ciascun settore municipalizzato.

Agli effetti del computo di tali variazioni e per mantenere la uniformità dei valori delle retribuzioni nella 7ª zona per i settori municipalizzati acqua, gas ed elettricità e nella 7ª e 8ª zona per il settore municipalizzato dei trasporti, le provincie di Ancona, Bari, Palermo, Salerno e Taranto saranno assegnate, a decorrere dal 1° giugno 1951, al gruppo territoriale *A* agli effetti dei valori del punto previsti dai vigenti accordi.

L'ammontare delle variazioni dell'indennità di contingenza, variazioni che si sono verificate o dovessero verificarsi dopo il 1° giugno 1951, modificherà automaticamente, a partire dalla data della maturazione, gli importi delle retribuzioni minime conglobate stabilite dal presente accordo.

Art. 5.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

1) *Settori acquedotti, gas, elettricità.*

Gli aumenti periodici di anzianità, nella misura prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, vanno applicati sulle nuove retribuzioni minime conglobate.

In relazione a quanto stabilito dall'accordo interconfederale 24 settembre 1952 e dall'accordo interfederale (*Omissis*) 16 ottobre 1952 ... (*Omissis*) viene concordato quanto segue:

a) gli importi dovuti a ciascun lavoratore per la anzianità maturata al 1° giugno 1952, aumentati delle quote forfettarie stabilite — sia in cifra che in percentuale — per ciascun settore dagli accordi interfederali sopra citati, restano consolidati nella loro somma maggiorata del 4 %;

b) gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente al 1° giugno 1952 saranno ricalcolati sulle nuove retribuzioni minime conglobate, restando inteso che la corresponsione delle differenze risultanti verrà effettuata a partire dalla decorrenza del presente accordo.

(*Omissis*)

Art. 7

QUOTE SUPPLEMENTARI DI CAROPANE

Le quote di caropane che eccedono l'importo di lire 520 mensili (L. 20 giornaliere) e che vengono corrisposte a talune categorie di lavoratori, continueranno ad essere corrisposte secondo le norme di legge in vigore.

Art. 8.

DECORRENZA

La decorrenza del presente accordo è stabilita al 1° giugno 1954

TABELLA ALL. C-1

SETTORE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS

Suddivisione in zone

Zona	
0	Milano, Torino, Genova.
1ª	Como, Firenze, Roma, Varese.
2ª	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa, Sondrio, Trieste.
3ª	Bergamo, Biella, Brescia, Gorizia, Imperia, Savona, Trento, Venezia, Vercelli.
4ª	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza.
5ª	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia.
6ª	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.
7ª	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.
8ª	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni.
9ª	Ascoli Piceno, Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo.
10ª	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo.
11ª	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani.
12ª	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria.

Visti l'accordo e la tabella che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO INTERCONFEDERALE 12 APRILE 1957 RELATIVO ALLA SCALA MOBILE DELLA RETRIBUZIONE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE MUNICIPALIZZATE

Addì 12 aprile 1957, Roma,

tra

la Confederazione della Municipalizzazione (Co.M.), rappresentata dall'avv. *Libero Dordoni,* Presidente della Commissione sindacale confederale, assistito dall'ing. *Felice Urbinati,* Capo del Servizio Sindacale Confederale,

la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.), rappresentata dal sen. *Renato Bitossi* e dall'on. *Fernando Santi,* assistiti dall'avv. *Eugenio Giambarba* e dai signori *Guido Antonizzi, Valentino Invernizzi, Zeno Cinti, Manlio Bonazzi, Mario Giusti, Dante Piccioni* e on. *Giulio Montelatici,*

la Cofederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal suo segretario confederale dott. *Paolo Cavezzali,* assistito dall'ing. *Salvatore Bruno* e dai signori *Carlo Tavarri, Normanno Simoni, Giulio Martelli, Giulio Pettinelli,* dott. *Settimio Forlucntini, Gaetano Abate* e *Gennaro Cangiullo*

e

l'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal suo Segretario sindacale *Raffaele Vanni,* assistito dal sig. *Sergio Cesare* e dai signori *Mario Zuppiroli, Angelo Maggi, Mario Di Mario, Umberto Pagani* e *Attilio Carroni*

si è convenuto quanto segue:

Premessa

Ritenuto che il meccanismo della scala mobile costituisce una efficace salvaguardia delle retribuzioni reali percepite dai lavoratori e perciò rappresenta uno strumento di tranquillità aziendale e sociale; riconosciuta la necessità che le caratteristiche del meccanismo stesso siano tali da non provocare inconvenienti nell'equilibrio dello sviluppo economico nazionale, si conviene:

Art. 1.

FREQUENZA DELLE VARIAZIONI

L'indennità di contingenza verrà variata di 3 mesi in 3 mesi, rimanendo immutata in tali intervalli.

I conteggi relativi alle variazioni dell'indice di ciascun periodo trimestrale saranno effettuati secondo le norme di cui al protocollo annesso. Le variazioni dell'indennità di contingenza eventualmente conseguenti troveranno applicazione con decorrenza dall'inizio del mese successivo al periodo trimestrale cui i conteggi stessi si riferiscono.

Art. 2.

APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO D'INDICE

In caso di aumento, l'indice effettivo del costo della vita verrà arrotondato all'unità superiore quando i decimali sono maggiori di 50 centesimi e verrà arrotondato all'unità inferiore quando i decimali sono uguali o inferiori a 50 centesimi.

In caso di diminuzione, la riduzione dell'indice arrotondato avverrà quando l'indice effettivo sia sceso di almeno 101 centesimi di punto rispetto all'indice effettivo che ha determinato il più recente aumento della contingenza (v. esempi 1, 4, 6), ovvero al maggior valore successivamente raggiunto nell'ambito del già effettuato arrotondamento (v. es. 2), e comunque trascurando le frazioni di punto che, per essere uguali o inferiori ai 50 cent., hanno determinato l'arrotondamento all'unità inferiore (v. es. 3).

Tale riduzione non sarà applicata nel trimestre di competenza, ma solo a decorrere da quello successivo, quando risulti confermata integralmente o per i punti interi non riassorbiti da una risalita dell'indice (vedi es. 5).

Le variazioni dell'indice determinano gli scatti della contingenza o punti sulla base dell'indice arrotondato e saranno tradotti in variazioni della contingenza considerando corrispondente ad ogni punto di variazione dell'indice un importo in lire quale risulta dalle allegate tabelle I, II, III, IV, V e VI, le quali sostituiscono le tabelle dei valori del punto contenute nei contratti o accordi di settore.

Esempi a verbale sull'art. 2

1	100 —			
	102,50	(102)	2	
	101,49		2	
	100,49		2 attesa di 1	
	100,99		1 confermato e quindi	1
	100,00		1	
	99,98		1 per attesa	
	99,98		0 confermato quindi	1
2	100 —			
	102,51	(103)	3	
	102,99	(103)	3	
	101,98		3 attesa per 1	
	101,98		2 confermato e quindi	
3	100 —			
	102,51	(103)	3	
	103,50	(103)	3	
	101,99		3 attesa per 1	
	101,99		2 confermato e quindi	1
4	100 —			
	102,51	(103)	3	
	101,50		3 attesa per 1	
	101,50		2 si toglie 1 perchè confermato	
	100,49		2 attesa per 1	
	100,49		1 confermato e quindi	1

	100			
	102,50	(102)	2	
	102,51	(103)	3	
	100,50			attesa per 2
	100,60			confermato 1 quindi 1
				non confermato 1
	100,50			attesa per 1 rispetto a 102,51
	100,50			confermato e quindi 1
6	100			
	104,60	(105)	5	
	101,59			attesa per 3
	101,59			confermati
	103,50		3	
	101,01			attesa per 1
	101,01			confermato 1
	101,52		2	
	101 —			
	102,50		2	
	102,51			

Art. 3.

DECORRENZA DELL'ACCORDO E BASE DELL'INDICE

Le norme del presente Accordo avranno applicazione dal 1° febbraio 1957 in base alle variazioni dell'indice *nazionale calcolato sulla media del trimestre 16 ottobre 1956-15 gennaio 1957* rispetto alla base costituita dalla media degli indici calcolati dall'ISTAT ai fini del presente Accordo, per il bimestre maggio-giugno 1956, fatta uguale a 100.

Le variazioni in aumento dell'indennità di contingenza che dovrebbero essere operate ogni quinto punto — e cioè in relazione all'aumento dell'indice da 104 a 105, da 109 a 110, da 114 a 115, ecc. — saranno destinate ad aumento degli assegni familiari, promuovendo tempestivamente i relativi provvedimenti di legge.

Art. 4.

CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE TABELLE DEI VALORI DEL PUNTO PER PARTICOLARI SETTORI

Per i settori merceologici non contemplati nelle tabelle allegate al presente Accordo, i valori del punto attualmente vigenti verranno maggiorati del 43 % per il Gruppo *territoriale A* e del 53,75 % per il Gruppo territoriale *B*.

Art. 5.

DURATA

Il presente accordo avrà durata fino al 31 dicembre 1957 e potrà essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di 3 mesi rispetto a tale scadenza. Se non disdetto entro questo termine, l'Accordo s'intenderà prorogato di 6 mesi in 6 mesi, fermo restando il termine di preavviso suindicato.

NOTA ALLE TABELLE

Arrotondamento delle variazioni di contingenza:

Ai fini di semplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di contingenza in ciascun trimestre, ottenuti moltiplicando i valori di cui alle tabelle per il numero dei punti di variazione dell'indice, saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

PROTOCOLLO ANNESSO PER I CRITERI DI CALCOLO DELL'INDICE NAZIONALE

1) Il numero indice del costo della vita sarà calcolato dalla Commissione di cui al successivo punto 4, in base al bilancio già considerato ai fini dell'Accordo 21 marzo 1951 (bilancio che, con le modifiche successivamente apportate, si considera parte integrante del presente Accordo) e alle norme di rilevazione ed elaborazione dei dati adottate dall'Istituto Centrale di Statistica *per il calcolo dell'indice ufficiale del costo della* vita.

2) Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema di rilevazione dei prezzi e quello di costruzione degli indici attualmente vigenti fanno parte integrante del presente Accordo, e non potranno essere modificati ai fini dell'Accordo stesso, se non col consenso delle parti stipulanti.

3. Il numero indice complessivo ai fini del presente Accordo risulterà dalla media degli indici calcolati per i seguenti capoluoghi di provincia: Milano, Torino, Genova, Venezia, Bologna, Firenze, Ancona, Aquila, Perugia, Roma, Napoli, Potenza, Bari, Reggio Calabria, Palermo e Cagliari. Detti indici saranno ponderati in base ai dati sulla popolazione attiva di ciascuna delle predette provincie, desunti dal censimento demografico 1951.

4. La Commissione Nazionale per gli indici del costo della vita costituita presso l'Istituto Centrale di Statistica, comunicherà il valore dell'indice del costo della vita di ciascun trimestre, a decorrere dal trimestre 16 ottobre 1956 15 gennaio 1957 rispetto alla base maggio-giugno 1956 = 100. La comunicazione sarà normalmente fornita entro il mese terminale di ciascun trimestre.

DICHIARAZIONE DELLE DELEGAZIONI DEI LAVORATORI ALLEGATA ALL'ACCORDO 12 APRILE 1957

Le delegazioni dei lavoratori, in armonia con la convenzione del BIT sulla parità di trattamento economico delle lavoratrici coi lavoratori, che andrà in vigore prossimamente in Italia, dichiarano che chiederanno un ulteriore incontro alla Co.M. ai fini di adeguare il presente accordo alle decisioni di detta convenzione per quei settori municipalizzati che non hanno realizzato tale parità.

Tabelle I, II, III, V, VI (*omissis*).

Tabella IV — Gas:

Valori del punto, in L./giorno, validi per uomini e donne adulti dal 1° febbraio 1957:

IMPIEGATI

	Gruppo territ. A	Gruppo territ. B
Categoria I	34,23	29,44
Categoria II	25,80	22,19
Categoria III A	19,20	16,51
Categoria III B	16,27	13,99
Categoria IV	16,27	13,99

OPERAI

	Gruppo territ. A	Gruppo territ. B
Extra	17,93	15,42
Fuochisti	16,10	13,85
Categoria I	16,10	13,85
Categoria II	15,24	13,11
Categoria III	14,30	12,30

Le riduzioni percentuali per i minori si applicano direttamente sulle retribuzioni conglobate per gli adulti.

Gruppi territoriali: (secondo l'accordo 21 marzo 1951 e le modifiche apportate dall'accordo interconfederale 2 dicembre 1954, art. 4, 2° comma).

Gruppo *A*: Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Venezia Giulia (compresa Trieste), Venezia Tridentina, Emilia, Toscana e le provincie di Ancona, Bari, Napoli, Palermo, Roma, Salerno e Taranto.

Gruppo *B*: Marche (esclusa la provincia di Ancona), Umbria, Lazio (esclusa la provincia di Roma), Abruzzi, Campania (escluse le provincie di Napoli e di Salerno), Puglie (escluse le provincie di Bari e di Taranto), Lucania, Calabria, Sicilia (esclusa la provincia di Palermo) e Sardegna.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 780.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di installazione e costruzione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti in genere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1º ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 1º luglio 1959, e relative tabelle, per le aziende esercenti la attività di installazione e costruzione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti in genere, stipulato tra l'Associazione Aziende Pubblicitarie Italiane e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, con l'assistenza del Sindacato Lavoratori Cartelloni Pubblicitari, la Federazione Nazionale Edili ed Affini, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 5 del 15 gennaio 1960, degli atti sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e la previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 1º luglio 1959, relativo alle aziende esercenti la installazione e la costruzione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti in genere, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la installazione e la costruzione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti in genere.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 77. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 1° LUGLIO 1959 PER AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI INSTALLAZIONE E COSTRUZIONE DI CARTELLI E SEGNALAZIONI STRADALI E ALLESTIMENTI IN GENERE

Oggi 1° luglio 1959 è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli operai dipendenti dalle Aziende esercenti l'attività di costruzione e installazione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti in genere tra le organizzazioni nazionali così rappresentate:

l'Associazione Aziende Pubblicitarie Italiane (A.A.P.I.) rappresentata dal suo Presidente *dott. Giuseppe Colli*, con la partecipazione di una Commissione composta dai signori: *comm. Emilio Grazioli, sig. Alessandro Cervellera, dott. Luigi Cerrini, dott. Angelo Lotterio*, con l'assistenza dell'*avv. Giorgio Gagliardo*.

e

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno dell'Edilizia e Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) rappresentata dal suo Segretario Responsabile dottor *Elio Capodaglio* e dai signori: *Edoardo Franzi, Giacomo Bontempi, Franco Lucini*, con la partecipazione dei Delegati dal Sindacato Nazionale Lavoratori Cartelli Pubblicitari signori: *Oliviero Zanetti, Umberto Bigliotti, Natalino Cavalletto, Luigi Dello Iacobo, Remigio Casadei, Ennio Fiorenti, Mario Pavan, Walter Perolini*, con l'assistenza del dott. *Eugenio Ciambarba* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

e

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (F.I.L.C.A.), aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Liberi (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario Nazionale sig. *Stelvio Ravizza*, dal sig. *Giuseppe Buelli* Segretario Provinciale della F.I.L.C.A. di Milano, con l'assistenza del sig. *Francesco Raimondi* del Sindacato Lavoratori Cartelloni Pubblicitari;

e

la Federazione Nazionale Edili ed Affini (F.E.N.E.A.L.), aderente alla Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dal Segretario Generale dottor *Giordano Gattamorta*, con la partecipazione del Segretario Provinciale di Milano sig. *Antonio Di Nuzzo*, e con la partecipazione di una Delegazione Operaia composta dai signori: *Orlando Caielli, Renato Bandera, Emilio Mezena, Renzo Tonioli*, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro - Ufficio Contratti e Vertenze rappresentata dal sig. *Oreste Reggiroli*.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica alle aziende esercenti l'attività di costruzione e installazione di cartelli e segnalazioni stradali e allestimenti attinenti alla pubblicità.

Il presente contratto non si riferisce alle agenzie di pubblicità ed agli studi tecnici di pubblicità, nè alle aziende grafiche produttrici di manifesti o decalcomanie, nonchè alle agenzie e case di pubblicità e ai [illegible] previste dall'art. 1 lett. *d* del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 28 giugno 1958 per i dipendenti da Aziende Commerciali.

Art. 1.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dalla data della firma ed avrà durata sino alla data del 10 maggio 1961. Esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con R.R. da una delle parti. In caso di disdetta il contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai verranno effettuate tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 4.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente;

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia.

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione dell'operaio per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, e l'operaio rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla sua volontà il datore di lavoro non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione all'operaio stesso per chiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 5.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima della assunzione in servizio e durante il rapporto. In questo caso l'operaio potrà richiedere copia del referto medico, salva sempre la sua facoltà di sottoporsi alla visita di un medico di sua fiducia.

Potrà ugualmente essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda durante il rapporto di lavoro l'operaio che contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre che ritenga incompatibili per la maggiore gravosità con la propria idoneità fisica.

Art. 6.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per quanto concerne l'igiene e la sicurezza del lavoro si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 7

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata di dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga fissata, nei contratti vigenti, per la categoria alla quale l'operaio è stato assunto. In tale caso l'anzianità dell'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'operaio che non viene confermato o che non crede di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute. Nel caso che la paga non sia stata prestabilita, e, in difetto di accordo, l'operaio verrà retribuito in base alla paga fissata contrattualmente per la categoria nella quale avrà prestato l'opera sua.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 8.

QUALIFICHE OPERAIE

La classificazione dei lavoratori è stabilita in base alle categorie qui sotto elencate:

Operai specializzati: sono coloro che, con perizia e capacità, svolgono mansioni di particolare importanza richiedenti una specifica preparazione tecnico-pratica, hanno completa conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione, e sanno — ove occorra — interpretare il disegno.

Operai qualificati: sono coloro che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio, sanno eseguire a regola di arte il lavoro ad essi affidato a banco o alle macchine.

Operai comuni o manovali specializzati: sono coloro che svolgono mansioni semplici, ausiliarie o complementari, a mano o a macchina, per cui è richiesta una generica capacità e preparazione pratica, anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

Manovali comuni: sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia o trasporto di materiali o eventuali altre mansioni che non richiedono alcuna pratica.

Operaie di 1ª categoria: sono quelle che eseguono i lavori di maggior rilievo per i quali sia richiesta abilità e perizia acquisita attraverso una normale specifica preparazione pratica.

Operaie di 2ª categoria: sono quelle addette a lavori a mano o a macchina per i quali sia richiesta una generica competenza e capacità pratica.

Operaie di 3ª categoria: sono quelle che in genere compiono lavori di pulizia, di trasporti leggeri o eventuali altre mansioni di carattere elementare.

A titolo esemplificativo riportiamo qui sotto una classificazione degli operai:

Specializzati:

pittore disegnatore
falegname specializzato in arredamenti e allestimenti
carpentiere specializzato in armature pubblicitarie.

Qualificati:

riproduttore qualificato
letterista di caratteri
falegname qualificato in allestimenti
operaio qualificato in allestimenti pubblicitari metallici

installatore qualificato
autista installatore
verniciatore qualificato.

Comuni:

rigatore e riempitore di lettere
riproduttore a stampo o letterista a stampo
falegname comune
installatore comune
operaio comune in allestimenti pubblicitari metallici
verniciatore comune.

Art. 9.

APPRENDISTATO E ISTRUZIONE PROFESSIONALE

La materia di cui al presente articolo formerà oggetto di separata regolamentazione.

Art. 10.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano adibite a mansioni di particolare pertinenza degli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà loro corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopra detta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 11.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Art. 12.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore alla propria, dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 13.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui per il sabato sia praticato un orario inferiore alle otto ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere esclusi gli addetti ai trasporti, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze di esso (sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza della azienda), per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Art. 14.

SOSPENSIONI DI BREVE DURATA ED INTERRUZIONI DI LAVORO

Ove nella giornata si verifichino, per cause di forza maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità, qualora la direzione dell'Azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del suo rapporto di lavoro con diritto alle eventuali indennità spettanti in caso di licenziamento, compresa quella relativa al preavviso.

Art. 15.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzione di lavoro concordate fra le parti interessate, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 40 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 16.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della direzione. Salvo speciale permesso della direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 17.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

La ditta, quando avesse necessità di spostare provvisoriamente il giorno di riposo prestabilito per un lavoratore, dovrà di norma preavvertire l'interessato entro il giorno precedente la vigilia del riposo.

In caso di mancato preavviso ai sensi del precedente comma, il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione della percentuale di lavoro festivo per le ore di lavoro prestate, fermo restando il diritto al godimento del riposo relativo alla stessa settimana.

Inoltre qualora per effetto di tale provvisorio spostamento il giorno di riposo compensativo venga a coincidere con una festività infrasettimanale o nazionale, il lavoratore interessato avrà diritto al trattamento stabilito dall'art. 30 per dette festività.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 13.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, nei limiti previsti dalla legge, salvi giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario, di regola, non potrà essere abituale.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma dell'art. 17.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento):

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per le prime due ore, 20 %
   per le ore successive, 25 %
2) lavoro festivo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali), 35 %
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del mattino) non compreso in turni avvicendati, 30 %
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del mattino) effettuato in turni avvicendati, 10 %
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 13), 50 %
6) lavoro straordinario notturno, 50 %.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, la maggiorazione per il lavoro straordinario, festivo o notturno, sarà calcolata sulla retribuzione globale (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento).

Per quanto riguarda la contingenza si conviene di adottare come quota oraria, ai fini del computo delle maggiorazioni di straordinario, un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Art. 19.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, o a decade o a quattordicina o a quindicina o a mese.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi delle retribuzioni, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte delle retribuzioni non contestate contro rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza per la somma ricevuta.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese la azienda concederà, su richiesta, acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione stessa.

Art. 20.

LAVORO A COTTIMO

Per il lavoro a cottimo si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 21.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta

dovrà essere fatto all'atto del pagamento. L'operaio che non vi provvede perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 22.

TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta competono:

1) il rimborso delle spese di viaggio;

2) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio;

3) la retribuzione per la giornata lavorativa sia che essa venga passata in viaggio sia che venga lavorata come pure nel caso che non ci sia prestazione per causa indipendente dalla volontà del lavoratore.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa da quella in cui è normalmente destinato a prestare la sua opera e sempre che ciò comporti la necessità per l'operaio stesso di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto, o una speciale indennità da concordarsi tra le parti caso per caso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, a tutte le relative indennità.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 25.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Qualora venissero effettuati lavori nocivi, le parti contraenti si incontreranno per esaminare una opportuna regolamentazione.

Agli operai che svolgono lavori su ponti mobili a bilancino o a sbalzo oppure su scale tipo porta, verrà corrisposta una maggiorazione dell'8 % della retribuzione minima (paga più contingenza più eventuale terzo elemento) limitatamente alle ore di effettiva durata di tali prestazioni.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO SUL LAVORO

L'assenza in caso di malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'Azienda entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà far seguito, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico attestante la malattia entro il terzo giorno di assenza.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di dodici mesi consecutivi, per un massimo di:

6 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

8 mesi, se ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni compiuti.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 12 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in grado di riprendere il lavoro, potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla indennità di dimissioni nella misura prevista nell'art. 45 del presente contratto (100% dell'indennità di licenziamento).

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera e tale da consentirne la continuità dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori dello stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze, in quanto possibile.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di:

6 mesi, se ha un'anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

8 mesi, se ha un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni compiuti.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'operaio, rispettivamente con le stesse modalità ed indennità di cui ai comma 7 e 8 del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro i tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Art. 27.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 28.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto concerne la chiamata e il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 29.

CONGEDO MATRIMONIALE

Gli operai di ambo i sessi hanno diritto in occasione di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di otto giorni consecutivi con il compenso previsto dalla legge.

In aggiunta al trattamento di cui sopra saranno corrisposte ai lavoratori interessati otto ore di retribuzione complessiva. Tale maggiore concessione sarà peraltro assorbita in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dall'operaio con un preavviso di almeno sei giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 30.

FESTIVITÀ NAZIONALI E GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) Capodanno (1° gennaio)
Epifania (6 gennaio)
S. Giuseppe (19 marzo)
Ascensione (mobile)
Corpus Domini (mobile)
S.S. Pietro e Paolo (29 giugno)
Assunzione (15 agosto)
Ognissanti (1° novembre)
Immacolata Concezione (8 dicembre)
Natale (25 dicembre)
S. Stefano (26 dicembre)
Lunedì di Pasqua (mobile)

d) la ricorrenza del S. Patrono oppure il giorno in cui si celebra la festa della località in cui ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico degli operai nelle ricorrenze di cui ai punti *b*) e *c*) e *d*) valgono le norme di cui alla legge 31 marzo 1954 numero 90.

Art. 31.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di dodici mesi consecutivi presso la stessa ditta ha diritto a un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento) nella misura di:

dal 1° al 9° anno compiuto di anzianità: giorni 12 (escluse le domeniche);

dopo il nono anno compiuto di anzianità: giorni 15 (escluse le domeniche).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia trascorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla azienda secondo le esigenze del lavoro.

In caso di ferie collettive all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per la eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

In caso di licenziamento o di dimissioni qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, gli spetteranno tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestati. Per la eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di un dodicesimo delle ferie stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, senza prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. E' tuttavia consentito per esigenze della lavorazione, di suddividere in due periodi nell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituire il godimento fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata, per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 32.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia nella misura annua di duecento ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi in servizio presso l'azienda. Per l'even-

tuale frazione di mese superiore a quindici giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 33.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntaranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione.

Art. 34.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Art. 35.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'Azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati all'operaio senza l'autorizzazione della direzione dell'Azienda o da chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato: qualora non lo restituisse in tutto o in parte l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 36.

VISITE D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite d'inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'Azienda.

Art. 37

DIVIETI

Durante l'orario di lavoro e sul luogo di esecuzione del lavoro sono vietate le raccolte di denaro e di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della direzione.

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera in favore di aziende ed enti diversi da quelli in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione di lavoro senza trattamento economico.

E' proibito all'operaio di eseguire lavori per conto di terzi, e nel luogo di lavoro, anche per conto proprio, senza l'autorizzazione dell'azienda.

L'operaio che commette tale mancanza, incorre nella applicazione del relativo provvedimento disciplinare ed è tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda

Art. 38.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Per le assenze non giustificate l'operaio può essere punito ai sensi dell'art. 41 (multe e sospensioni) del presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

L'assenza, ancorchè giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 39.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno contestati all'operaio prima che venga effettuata la trattenuta.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'Azienda in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

In caso di reclamo o controversia verrà seguita la procedura di cui all'art. 48.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio alle norme del presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza:

a) con il richiamo verbale.

b) con la multa fino all'importo di tre ore di paga, contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) con la sospensione del lavoro e della retribuzione fino a un massimo di tre giorni

d) con il licenziamento ai sensi dell'art 42

Art. 41

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b)* e *c)* dell'articolo precedente all'operaio che

a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al [illegible] come previsto nell'articolo 38 (assenze) o abb[illegible]i il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza e con voluta lentezza

d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) alterchi con i compagni di lavoro

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza

h) sia trovato addormentato

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina alla morale, all'igiene al normale puntuale andamento del lavoro.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 42.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE SENZA PREAVVISO E SENZA INDENNITÀ

La direzione potrà infliggere il provvedimento di cui trattasi all'operaio che commetta infrazioni di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 41 (multe e sospensioni).

Comunque rientrano nelle infrazioni di cui sopra le seguenti:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) azioni che provochino all'azienda grave nocumento morale o materiale o azioni delittuose o che costituiscono delitto a termine di legge;

c) contravvenzione al divieto di fumare in quei luoghi ove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali;

d) guasti o danneggiamenti volontari al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) furto nello stabilimento;

f) passaggio a vie di fatto sul posto di lavoro;

g) trafugamento o rilevazione di schizzi, procedimenti di lavorazione in genere, disegni o documenti tecnici o amministrativi;

h) esecuzioni dei lavori vietati dall'ultimo comma dell'art. 37;

i) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, nonchè abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali di lavorazione, o, comunque, compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

l) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art 41 (multe e sospensioni) che abbiano dato luogo nell'anno a due provvedimenti di sospensione

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art 42 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questo non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 44.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art 42 per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda, anche precedentemente alla stipula del presente contratto, la indennità di licenziamento verrà così corrisposta:

n. 4 giorni (32 ore) per ogni anno di servizio.

Sono esclusi da tale trattamento gli operai che non siano più in forza presso l'azienda alla data del 30 giugno 1959.

Trascorso il primo anno di anzianità ininterrotta di servizio presso l'azienda, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con esclusione della frazione di mese.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento, nonchè sull'incidenza della gratifica natalizia (8%).

Art. 45.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà un'indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali dell'indennità di licenziamento prevista e da calcolare in base a quanto stabilito nell'art. 44 del presente contratto.

a) 50% dopo il 2° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità di servizio.

Il 100% dell'indennità di licenziamento in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero del 55° anno di età, se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ai sensi dell'art. 26, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando siano trascorsi due anni dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di licenziamento di cui all'art. 44, sarà corrisposta in base alle disposizioni dell'art. 2122 C. C.

Art. 47

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti aquistati (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, e salve le norme regolanti i licenziamenti individuali e per riduzione di personale, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda tramite la commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli industrali e dei lavoratori, ferma restando la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle organizzazioni firmatarie del presente accordo.

Art. 49.

COMMISSIONI INTERNE

Per le commissioni interne e i delegati di impresa si fa riferimento alle norme di cui all'accordo che si allega.

Art. 50.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E CARICHE PUBBLICHE

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive nelle organizzazioni dei lavoratori (confederali o di categoria, a giurisdizione provinciale, regionale o nazionale) o cariche pubbliche, che ne facciano espressamente richiesta alla Direzione dell'Azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di due anni con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 51

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge.

Art. 52.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni di miglior favore esistenti ad personam per i singoli operai o gruppi di operai che risultino in atto nelle aziende alla data dell'entrata in vigore del presente contratto.

Rimane parimenti conservata l'indennità sostitutiva di mensa nella misura attualmente corrisposta in ogni singola azienda.

Art. 53.

DISPOSIZIONI FINALI

Qualora dalle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti siano concordati con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate alla AAPI.

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE

UOMINI *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato superiore 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato superiore 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato inferiore 16 anni	Manovale specializzato superiore 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato inferiore 16 anni	Manovale comune superiore 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano,	192,50	187 —	165,50	172,50	168 —	147,50	122 —	163,50	152,50	120,50	95 —	153,50	143	113,50	79
Torino	188,50	183 —	162 —	169 —	164 —	144,50	119	160	149,50	118	93	150	140	111	77 —
Genova	186,50	181,50	160,50	167,50	162,50	142,50	118	158,50	148	117 —	92,50	149	139	109,50	76,50
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	185,50	180,50	160 —	167 —	162 —	142 —	117,50	158	147,50	116,50	92 —	148 —	138,50	109,50	76 —
Situazione extra: Varese	187,50	182,50	161,50	168,50	163,50	143,50	119	159,50	149 —	117,50	93	150	140	111	77
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	170 —	174 —	154 —	160,50	156 —	137 —	113,50	152 —	142 —	112,50	88 —	142,50	133,50	105,50	73,50
Situazione extra: Crema	190,50	185 —	164 —	171 —	166,50	146 —	120,50	162 —	151 —	119,50	94 —	152	142 —	112,50	78,50
Sondrio	184,50	179,50	159 —	165,50	161 —	141 —	117 —	157	146,50	115,50	91,50	147,50	137,50	108,50	75,50
Trieste	180,50	175 —	155,50	132 —	157,50	138 —	114,50	153	143 —	113 —	89,50	143,50	134,50	106,50	74 —
Verbania.	182 —	176,50	157 —	163,50	159 —	139,50	115,50	154,50	144,50	114	90	145,50	136 —	107 —	74,50
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	175,50	170,50	151 —	158 —	153 —	134,50	111,50	149,50	139,50	110 —	86,50	140	130,50	103,50	72 —
Situazione extra: Biella	187,50	182,50	161,50	169 —	163,50	143,50	119 —	159,50	149 —	117,50	93 —	150 —	140 —	111 —	77 —
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	173 —	168,50	149 —	155,50	150,50	132 —	109,50	147 —	137 —	108 —	85 —	137,50	128,50	101,50	71 —
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	169,50	164,50	146 —	151 —	147 —	129 —	106,50	142,50	133,50	105 —	83 —	133,50	124,50	98,50	69 —
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	167,50	163 —	144,50	149,50	145,50	127,50	105,50	141 —	131,50	104 —	82 —	132 —	123,50	97,50	68 —
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	163,50	159 —	141 —	146,50	142 —	125 —	103,50	138	128,50	102 —	80,50	128,50	120 —	95 —	66 —
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	160,50	156 —	138 —	143 —	139 —	122,50	101,50	135 —	126 —	100	78,50	126 —	117,50	93 —	64,50
Situazione extra: Valdarno	165,50	161 —	142,50	148 —	143,50	126,50	104,50	139,50	130,50	103 —	81,50	130	122	90	67,50
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	154,50	150 —	133,50	137 —	132,50	116,50	96,50	128,50	120 —	95 —	75	120	112,50	89	62 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	156 —	151,50	134,50	137,50	134 —	117,50	97 —	129,50	121 —	95,50	75,50	120,50	113 —	86,50	62
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	149,50	145,50	128,50	132 —	128,50	113 —	93,50	124,50	116 —	92 —	72,50	115 —	107,50	85 —	59,50
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	144,50	140 —	124,50	127,50	124 —	109 —	90,50	120 —	112 —	88 —	70 —	111,50	104 —	82 —	57,50
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	136,50	132,50	117,50	120,50	117,50	103 —	85,50	113,50	106 —	83,50	66 —	105 —	98 —	78 —	54 —

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MINIME ORARIE

DONNE - *Paga minima oraria*

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni	superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	145 —	121,25	114,25	101,25	137 —	115 —	102 —	88,75	128,75	108,50	98,75	77,75
Torino	141,75	118,75	112 —	99 —	134,25	112,50	100 —	86,75	126 —	106,25	94,75	75,75
Genova	140,50	117,75	111 —	98 —	133 —	111,50	98,75	86 —	124,75	105,25	93,75	75,25
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	140 —	117,25	110,25	97,75	132,25	111 —	98,25	85,50	124,25	104,50	93,25	74,75
Situazione extra: Varese	141,50	118,50	111,75	98,75	134 —	112,25	99,75	86,50	125,50	105,75	94,50	75,50
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	134,75	113 —	106,50	94,25	127,75	107 —	95 —	82,50	119,75	101 —	90 —	72,25
Situazione extra: Crema	143,50	120,25	113,25	100,25	135,75	113,75	101 —	87,75	127,75	107,50	96 —	76,75
Sondrio	139,25	116,50	109,50	97 —	131,50	110,25	97,75	85 —	123,50	104 —	92,75	74,50
Trieste	135,75	113,75	107,25	95 —	128,50	107,75	95,75	83,25	120,50	101,75	90,75	72,75
Verbania	137 —	114,75	108,25	95,75	129,75	108,75	96,50	84 —	122 —	102,50	91,50	73,50
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	132,25	111 —	104,25	92,25	125 —	104,75	93 —	81 —	117,50	98,75	88,25	70,75
Situazione extra: Biella	141,50	118,50	111,75	98,75	134 —	112,25	99,75	86,50	125,75	106 —	94,50	75,50
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	130 —	109 —	102,75	91 —	123 —	103 —	91,50	79,50	115,25	97 —	86,50	69,50
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	126,75	106,25	100,25	88,75	119,50	100,50	89 —	77,25	112 —	94,25	84,25	67,50
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	125,50	105,25	99 —	87,50	118,50	90,25	88 —	76,50	110,75	93,25	83,25	66,75
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	122,75	102,75	96,75	85,75	115,50	97 —	86 —	74,75	107,75	90,75	81 —	64,75
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	120 —	100,75	94,75	84 —	113,25	95 —	84,25	73,25	105,75	89 —	79,50	63,50
Situazione extra: Valdarno	124,25	104 —	98 —	86,75	117,25	98,25	87 —	75,75	109,25	92 —	82 —	65,75
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	114,50	96 —	90,50	80 —	108 —	90,50	80,25	69,75	100,75	84,75	75,50	60,50
Situazione extra: Ascoli Piceno	115,50	96,75	91,25	80,75	108,75	91,25	81 —	70,25	101,50	85,25	76,25	61,25
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	111 —	92,75	87,50	77,75	104 —	87,25	77,25	67,50	96,50	81,25	72,75	58,25
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	107,25	89,75	84,50	74,75	100,50	84,25	74,75	65 —	93 —	78,50	70 —	56,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	101,50	85 —	80 —	70,75	95,25	79,75	70,75	61,75	88 —	74,25	66,25	53 —

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 781.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli impiegati e gli intermedi dipendenti dalle imprese calzaturiere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 luglio 1956, relativo agli impiegati delle industrie calzaturiere, stipulato tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro, al quale ha aderito la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento-C.I.S.N.A.L.;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 1948, relativo agli impiegati delle industrie calzaturiere, allegato al predetto contratto collettivo 24 luglio 1956;

Visto l'accordo collettivo 23 gennaio 1960, e relative tabelle, concernente gli aumenti degli stipendi minimi contrattuali per gli impiegati delle industrie calzaturiere, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto collettivo 24 luglio 1956 che precede e, in pari data, tra l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento — C.I.S.N.A.L.;

Visto l'accordo collettivo 23 gennaio 1960, e relativa tabella, concernente gli aumenti delle retribuzioni minime contrattuali per gli intermedi delle aziende calzaturiere, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 24 luglio 1956;

Visto l'accordo collettivo 24 luglio 1956, concernente gli aumenti dei minimi retributivi per gli intermedi delle aziende calzaturiere, allegato al predetto accordo collettivo 23 gennaio 1960;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 20, in data 9 ottobre 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale 24 luglio 1956, relativo agli impiegati delle industrie calzaturiere, l'accordo collettivo 23 gennaio 1960 concernente gli aumenti degli stipendi minimi contrattuali per gli impiegati delle industrie calzaturiere, l'accordo collettivo 23 gennaio 1960, concernente gli aumenti delle retribuzioni minime contrattuali per gli intermedi delle aziende calzaturiere, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto, nonchè alle clausole, richiamate dal contratto collettivo 24 luglio 1956 e dell'accordo collettivo 23 gennaio 1960 ed agli stessi allegate, del contratto e dell'accordo indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati e gli intermedi dipendenti dalle imprese calzaturiere.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 13 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 150, foglio n. 78. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 24 LUGLIO 1956 DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DELLE INDUSTRIE CALZATURIERE

In Milano, addì 24 luglio 1956 presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, via Dogana, n. 1

tra

l'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani (A.N.C.I.), rappresentata dal suo Presidente cav. del lavoro *Carlo Forzinetti*, assistito dal rag. *Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, nonchè dal rag. *Amleto Lombardi*, e con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana nella persona del dottor *Mario Binaghi*;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Remo Savio* e dalla Segretaria della Federazione stessa on. *Giuseppina Palumbo*, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori Abbigliamento (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. *Silvio Ascari* e dal Segretario della Federazione stessa sig. *Giuseppe Fossati*, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario dott. *Tullio Repetto*, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro

a conclusione dell'esame della situazione normativa e retributiva degli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che producono qualsiasi tipo di calzature e pantofole in pelle, e di tomaie — prodotte a macchina, a mano o miste — nonchè dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma, si dà atto di avere convenuto quanto in appresso:

a) a datare dal 1° maggio 1956 gli stipendi minimi mensili unificati degli impiegati di cui agli accordi interconfederali 12 giugno 1954 e 28 luglio 1954 in vigore dal 1° giugno 1954 sono aumentati dal 3% (tre per cento);

b) a modifica di quanto stabilito dal terzo comma dell'art. 47 del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati addetti alle industrie delle calzature, stipulato il 24 novembre 1948 che si allega, si conviene che tale contratto, disdettato in data 31 marzo 1955 s'intende rinnovato integralmente fino al 31 maggio 1958, salvo le modificazioni apportate dalle leggi e dagli accordi interconfederali intervenuti nel frattempo. Successivamente al 31 maggio 1958 il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdettato da una delle Parti contraenti mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, indirizzata alla controparte almeno due mesi prima della scadenza.

Allegato

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 24 NOVEMBRE 1948 DA VALERE PER GLI IMPIEGATI DELLE INDUSTRIE CALZATURIERE

è stato stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per gli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che producono qualsiasi tipo di calzature e pantofole in pelle, e di tomaie — prodotte a macchina, a mano o miste — nonchè dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma.

Art. 1

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria e l'eventuale gruppo a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere

3) il trattamento economico iniziale

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare

1) la carta d'identità o altro documento equipollente;

2) il libretto di lavoro.

3) se capo famiglia, i documenti necessari per trarre degli assegni familiari;

4) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti.

Art. 2.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di anzianità di cui agli articoli 36, 37 e 38, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Per l'impiegato in prova di 1ª e 2ª categoria, lo stipendio mensile potrà essere inferiore a quello minimo contrattuale nella misura massima del 10 per cento. La differenza sarà però reintegrata all'impiegato che venga confermato in servizio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio e conseguentemente il periodo di prova sarà computato a tutti gli effetti contrattuali.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE DEGLI IMPIEGATI

A seconda delle mansioni esplicate, gli impiegati di ambo i sessi vengono classificati come segue:

1ª *Categoria*:

Impiegati di concetto con funzioni direttive: tecnici, amministrativi.

2ª *categoria*:

Impiegati di concetto: tecnici, amministrativi.

3ª *categoria*:

Gruppo *A* Impiegati d'ordine: tecnici, amministrativi.

Gruppo *B* Impiegati d'ordine tecnici, amministrativi.

Appartengono al Gruppo *B* della 3ª categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio (dattilografo, archivista, scritturale, copista, schedarista e mansioni analoghe).

L'impiegato laureato non potrà essere assegnato a categoria inferiore alla 2ª Il titolo di studio deve essere presentato all'azienda all'atto dell'assunzione in servizio o al momento in cui il titolo stesso venga conseguito: in questo ultimo caso l'applicazione della norma anzidetta avrà luogo dalla data della presentazione del titolo di studio stesso.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie è riconosciuta la categoria o gruppo corrispondente alla mansione superiore, semprechè quest'ultima abbia carattere di prevalenza agli effetti dell'importanza della mansione ovvero prevalenza, o almeno equivalenza, di tempo e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo purchè ciò non importi alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni inerenti a categoria o gruppo superiore, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla eventuale differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della categoria o gruppo superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di categoria o di gruppo.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, col riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata con la qualifica di operaio.

Tuttavia il primo anno di anzianità convenzionale, quale impiegato, verrà computato a favore del lavoratore che, all'atto del mutamento di qualifica, abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni quale operaio.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e della indennità di anzianità, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra: un anno.

2) ex combattenti o ad essi parificati a norma di legge che abbiano prestato servizio, almeno per sei mesi, presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi;

3) decorati al valore, promossi per merito di guerra, decorati dell'Ordine Militare di Savoia e feriti di guerra: sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

Il diritto alle predette anzianità, comprovato dalla necessaria documentazione ed integrato dalla prova del mancato godimento precedente, deve essere denunciato all'azienda — a pena di decadenza — dall'impiegato di nuova assunzione all'atto dell'assunzione stessa, su richiesta dell'azienda, e dall'impiegato in servizio entro tre mesi da quando l'azienda gli abbia comunicato le disposizioni del presente articolo.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata del lavoro si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate oltre le 44 ore e fino alle 48 ore settimanali dagli impiegati a regime normale di lavoro e oltre le 55 ore e fino alle 60 ore settimanali dagli impiegati aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di altrettante quote orarie dello stipendio mensile, di cui alla lettera *a*) del 1° comma dell'art. 13 del presente contratto.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare libero l'impiegato nel pomeriggio del sabato.

Tuttavia, in considerazione delle caratteristiche produttive dell'industria delle calzature e limitatamente agli impiegati il cui lavoro è strettamente connesso con quello degli operai, si ammette che, qualora sia richiesta agli operai una prestazione lavorativa nel pomeriggio del sabato, anche gli impiegati di cui trattasi possano ricuperare le ore di lavoro eventualmente non effettuate nei periodi di stasi prestando la loro opera nel pomeriggio del sabato per non più di 4 ore e comunque senza sorpassare nel complesso i limiti normali dello orario di lavoro di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo le eccezioni di legge.

Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge stessa, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nel giorno destinato al riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'impiegato un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Oltre alle domeniche od ai giorni di riposo compensativo, sono considerati giorni festivi tutti quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Presentemente i giorni festivi agli effetti civili sono i seguenti:

a) *Festività nazionali*:

25 aprile: Anniversario della Liberazione.

1° maggio: Festa del Lavoro:

8 maggio: Anniversario della Vittoria in Europa:

4 novembre: Anniversario della Vittoria.

b) Giorni festivi a tutti gli effetti civili

1° gennaio Capodanno;
6 gennaio Epifania
19 marzo S. Giuseppe
festa mobile Ascensione
festa mobile Corpus Domini
29 giugno Ss. Pietro e Paolo
15 agosto Assunzione
1° novembre Ognissanti
8 dicembre Concezione;
25 dicembre Natale

La festività del Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Qualora una o più festività nazionali cadano in domenica o in giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato sarà dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera dell'indennità di contingenza, salvo le migliori condizioni che potranno essere disposte dalla legge o dagli accordi interconfederali.

Art 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al primo comma dell'art 9 del presente contratto.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21,30 e le ore 6,30.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nei giorni festivi previsti dall'art. 11 del presente contratto.

La percentuale di maggiorazione per il lavoro festivo non è dovuta agli impiegati adibiti al lavoro nei giorni di domenica, nei casi consentiti dalla legge, e che godano del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo deve essere richiesto od autorizzato.

Per il lavoro straordinario o notturno o festivo verranno conteggiate le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla quota oraria di retribuzione:

lavoro straordinario diurno	25%
lavoro notturno	50%
lavoro straordinario notturno	60%
lavoro festivo	50%
lavoro straordinario festivo	60%
lavoro festivo notturno	60%
lavoro straordinario festivo notturno	70%

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Nei casi di lavoro straordinario — sia diurno che notturno — nonchè di lavoro comunque compiuto nei giorni festivi, all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, oltre alla normale retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribbuzione oraria, debitamente maggiorate secondo le percentuali stabilite dal comma sesto del presente articolo. Resta salva la deroga prevista dal secondo comma dell'art. 10 del presente contratto.

Invece il lavoro notturno, contenuto nei limiti dello orario normale giornaliero, sarà compensato con l'aggiunta della relativa percentuale di maggiorazione sulla retribuzione oraria.

Agli effetti del presente articolo la quota oraria di retribuzione si intende costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale)

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento.

Qualora la retribuzione sia composta, in tutto o in parte, di elementi variabili, si prenderà per base un importo comunque non inferiore al complesso degli elementi specificati nel comma precedente.

Art 13.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

b) indennità di contingenza ed eventuale terzo elemento;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonchè con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e dell'età dello impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a)*, *b)* e *c)* del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a)*, *b)*, e *c)* del primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota giornaliera e la quota oraria di retribuzione si divide la retribuzione mensile rispettivamente per 26 (ventisei) e per 180 (centottanta).

Uguali coefficienti si adotteranno per determinare la quota giornaliera e la quota oraria dello stipendio propriamente detto di cui alla lettera *a)* del primo comma del presente articolo.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione liquidabile mensilmente sarà corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione stessa e con la particolareggiata distinta degli importi delle trattenute.

In caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento della retribuzione mensile, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre lo impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di impiego con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di quella di mancato preavviso.

Tanto in pendenza del rapporto d'impiego quanto all'atto della risoluzione dello stesso, in caso di contestazione sugli elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere corrisposta, alla relativa scadenza, la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni, debitamente contestati ed accertati nel loro ammontare, non potrà mai superare il 10 per cento della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso una stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, per ogni biennio e per otto bienni consecutivi, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del trattamento retributivo mensile. Tale maggiorazione, nella misura del 5 per cento biennale, verrà conteggiata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e grado a cui appartiene l'impiegato. Comunque i futuri aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, ne i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati e da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono sempre essere calcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. Lo stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria.

Nel caso che l'impiegato abbia goduto di un aumento di merito, questo gli sarà conservato, nella misura del 50 per cento, in aggiunta al nuovo stipendio minimo contrattuale mensile, salvo, come stabilito nel precedente comma, che risulti più favorevole all'impiegato il mantenimento in cifra dello stipendio mensile di fatto, compresi quindi gli eventuali aumenti concessi a qualsiasi titolo, goduto nella precedente categoria.

L'eventuale eccedenza sul nuovo minimo stipendiale, di cui ai due precedenti comma, non può essere assorbita dai futuri aumenti periodici.

Art. 16.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro, disposte dalla azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile e — in linea eccezionale ed a questi particolari effetti — la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà all'impiegato, per ciascun anno di anzianità, una tredicesima mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità deve avvenire normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno l'impiegato, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà all'impiegato un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 19.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6 per cento del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria e del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le competenti Organizzazioni sindacali territoriali stabiliranno una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pur malarica e spetterà anche all'impiegato che originariamente proveniente da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le Autorità sanitarie locali.

Art. 21

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione mensile, non inferiore a

giorni 15 di calendario in caso di anzianità fino a 2 anni;

giorni 20 di calendario in caso di anzianità da oltre 2 anni sino a 10 anni;

giorni 25 di calendario in caso di anzianità da oltre 10 anni sino a 20 anni

giorni 30 di calendario in caso di anzianità di oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorno festivo. Non saranno computate nel periodo feriale le festività nazionali ed infrasettimanali eventualmente cadenti nel periodo stesso.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze dell'azienda e dell'interesse dell'impiegato.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 29 del presente contratto. Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto d'impiego per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto d'impiego nel corso dell'annata, l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 22.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze, salvo motivi di forza maggiore, debbono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia giustificata domanda la azienda può accordare permessi di breve durata, con facoltà di non corrispondere, per tali periodi, la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio agli impiegati sarà concesso un permesso di 14 giorni lavorativi, con decorrenza della retribuzione mensile.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 24

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'azienda da cui l'impiegato dipende.

Art. 25.

ASPETTATIVA

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, verrà concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

L'azienda può concedere all'impiegato che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari una aspettativa la cui durata sarà in relazione alla natura delle necessità che hanno motivata la richiesta stessa.

Qualora l'azienda, durante l'aspettativa, accerti che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione potrà revocare l'aspettativa stessa.

Durante l'aspettativa per cariche pubbliche e sindacali l'anzianità decorrerà ai soli effetti dell'indennità di anzianità, mentre quando la aspettativa è richiesta dall'impiegato per necessità personali o familiari non maturerà alcun effetto contrattuale.

In ogni caso di aspettativa non compete retribuzione alcuna.

Art. 26.

REGOLAMENTI E NORME AZIENDALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dall'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto o dalle norme dei vigenti concordati interconfederali in quanto applicabili agli impiegati disciplinati dal presente contratto, nonchè dalle norme interconfederali vigenti sui compiti delle Commissioni interne, e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme aziendali, in ogni caso saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 20 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 27

COMMISSIONI INTERNE E DELEGATI D'IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne o dei delegati d'impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare: non presentandosi entro tale termine, sarà considerato dimissionario.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare di leva è computato come anzianità utile agli effetti della indennità di anzianità, semprechè l'impiegato non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui riprende il lavoro.

L'impiegato che si dimetta per rispondere alla chiamata di leva o al richiamo alle armi, ha diritto al trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con un minimo pari ad un mese di retribuzione. In tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per il caso di richiamo il tempo passato sotto le armi dall'impiegato non in prova verrà computato, agli effetti dell'anzianità, come se fosse maturato presso la azienda.

Le norme di cui al presente articolo devono essere integrate da quelle portate dalle leggi vigenti in materia ed, in particolare, per il caso di richiamo alle armi valgono le disposizioni della legge 10 giugno 1940, n. 653 e successive modifiche.

Ai sensi delle citate disposizioni legislative, in favore degli impiegati richiamati alle armi sarà continuato, sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per la invalidità e la vecchiaia in quanto dovuti, e alle altre forme di previdenza obbligatoria, sostitutive o integrative di esse, nella misura dovuta sull'ultima retribuzione mensile percepita al momento del richiamo e saranno loro pure corrisposti, sino alla fine del richiamo, gli assegni familiari nella misura spettante al momento dello stesso, salvo le variazioni conseguenti a modifiche del loro stato di famiglia.

Art. 29.

TRASFERTE

All'impiegato inviato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso, a piede di lista, delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo fra le parti.

L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'azienda.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni svolte nella località di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Acquisisce però quelle indennità e competenze che siano in atto per gli impiegati nella nuova località di lavoro o che siano inerenti alle specifiche prestazioni a cui viene adibito.

L'impiegato che non accetti il trasferimento avrà diritto alla indennità di anzianità e al preavviso, o alla relativa indennità sostitutiva, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato, nel qual caso l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso non avrà diritto, in caso di licenziamento, nè al preavviso nè alla relativa indennità sostitutiva. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore, riconosciuta dall'azienda anche nell'ipotesi avanti prevista l'impiegato conserva pure il diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese sostenute durante il viaggio per trasporto, vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento

nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda

E dovuta inoltre una indennità di trasferimento, commisurata a metà della retribuzione mensile, qualora si tratti del trasferimento di impiegato celibe senza congiunti a carico, ovvero dell'intera retribuzione mensile oltre un giorno per ogni figlio a carico - quando si tratti di impiegato che si trasferisce con i congiunti a carico.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, stipulato anteriormente alla data di comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non compete l'indennità di cui sopra

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato tempestivamente per iscritto all'impiegato.

Per casi di trasferimento all'estero varranno i particolari accordi che interverranno fra le parti.

Art. 31

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio dovrà essere comunicata all'azienda entro il termine di 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda ha facoltà di far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia o d'infortunio dell'impiegato.

Avvenendo la interruzione del lavoro per malattia od infortunio, e semprechè le infermità non siano state scientemente provocate dall'impiegato, al medesimo, qualora non sia in periodo di prova, sarà praticato il seguente trattamento:

a) in caso di anzianità fino a tre anni conservazione del posto per sei mesi: corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi due mesi e di metà della retribuzione mensile per i quattro mesi successivi:

b) in caso di anzianità da oltre tre anni e fino a sei anni: conservazione del posto per otto mesi corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi tre mesi e di metà della retribuzione mensile per i primi cinque mesi successivi.

c) in caso di anzianità oltre i sei anni conservazione del posto per dieci mesi: corresponsione della intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e di metà della retribuzione mensile per i sei mesi successivi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato durante il periodo di preavviso per licenziamento e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il periodo di assenza dal lavoro per malattia od infortunio deve essere computato nell'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali.

Superato il termine di conservazione del posto, la azienda potrà risolvere il rapporto di impiego ed in tal caso dovrà corrispondere all'impiegato l'indennità di anzianità e l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli articoli 36 e 35 del presente contratto.

Qualora la prosecuzione dell'infermità per malattia o infortunio, oltre i termini predetti non consenta all'impiegato di riprendere il lavoro, l'impiegato stesso può risolvere il contratto d'impiego con diritto alla indennità di anzianità ma non al preavviso. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza della anzianità ai soli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

E' in facoltà dell'azienda di dedurre quanto l'impiegato percepisce per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda per i casi di infortunio non sul lavoro e di malattia

Per l'assistenza di malattia e per gli infortuni sul lavoro valgono le disposizioni vigenti in materia

Art. 32.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela della maternità, nel caso di gravidanza, di puerperio e di necessità di provvedere alle cure dell'infante, l'impiegata potrà assentarsi dal lavoro due mesi prima del la data presunta per il parto e sino a sei mesi dopo il parto, fermi sempre i termini di astensione obbligatoria dal lavoro fissati dalla legge stessa.

Durante il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, l'azienda conserverà il posto all'impiegata e le corrisponderà l'intera retribuzione mensile per i primi quattro mesi e la metà della retribuzione mensile per altri due mesi, fatta deduzione di quanto essa eventualmente percepirà per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni previste dall'articolo 31 del presente contratto, quando risultino più favorevoli all'impiegata a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità per tutto il periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale (di legge o di contratto) più favorevoli all'impiegata, il trattamento di cui al presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 33.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente a doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidate gli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere all formalità prescritte dall'azienda per il controllo dell presenze:

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrig delle mansioni assegnategli, osservando le disposizion del presente contratto nonchè le istruzioni impartite da superiori

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda: non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso, nel caso di licenziamento da parte dell'azienda, sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto i 5 anni di anzianità:

1) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di I categoria;

2) mesi 1 ½ di preavviso per gli impiegati di II categoria;

3) mesi 1 di preavviso per gli impiegati di III categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i 5 anni di anzianità e non i 10:

1) mesi 3 di preavviso per gli impiegati di I categoria;

2) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di II categoria;

3) mesi 1 ½ di preavviso per gli impiegati di III categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di anzianità:

1) mesi 4 di preavviso per gli impiegati di I categoria;

2) mesi 2 ½ di preavviso per gli impiegati di II categoria;

3) mesi 2 di preavviso per gli impiegati di III categoria.

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i predetti termini di preavviso sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto d'impiego senza la osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso compiuto in servizio sarà computato a tutti gli effetti contrattuali; qualora sia sostituito dalla corrispondente indennità sarà computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità in più della misura spettantegli in base al trattamento in vigore al 30 giugno 1937 e sino al limite di 25/30 (venticinque trentesimi).

Art. 36.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'articolo 34, comma 1°, lettera *e*), si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità maturata precedentemente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà, al momento del licenziamento, liquidata in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive.

b) per l'anzianità maturata dal 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946, l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta da qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di anzianità) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'art. 44 del presente contratto.

c) per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, salvo il caso di eventuali condizioni di miglior favore portate da contratti individuali « intuitu personae », per i quali varrà la norma dell'articolo 44 del presente contratto.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità di anzianità verrà fatta sulla base del trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della soluzione del rapporto. Tuttavia per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base al trattamento retributivo complessivo mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego esclusa la sola indennità di contingenza; per l'anzianità maturata successivamente alla predetta data l'indennità di anzianità sarà liquidata comprendendo nella retribuzione anche l'indennità di contingenza in corso al momento della risoluzione del rapporto di impiego.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le compartecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o compartecipazione agli utili questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni d'anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di anzianità quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti liberamente dalla azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 39 del presente contratto.

Art. 37

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto d'impiego in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato le sottoindicate aliquote dell'indennità di anzianità di cui all'art. 36 del presente contratto:

a) 100 per cento (cento per cento) agli uomini che abbiano compiuto 60 anni di età; alle donne che abbiano compiuto 55 anni di età o che si dimettano per contrarre matrimonio o durante la gravidanza o il puerperio; ai dimissionari che abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso l'azienda;

b) 50 per cento (cinquanta per cento) ai dimissionari che non abbiano compiuto cinque anni di anzianità ininterrotta presso la azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di impiego da parte dell'impiegato per cause attribuibili all'azienda e così gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto stesso, è dovuto all'impiegato un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE E DI INVALIDITÀ PERMANENTE

In caso di morte dell'impiegato, l'indennità sostitutiva di preavviso, di cui agli articoli 36 e 35 del presente contratto, e la indennità sostitutiva delle ferie nonchè i ratei maturati di gratifica natalizia e le altre eventuali spettanze, verranno liquidate al coniuge, ai figli o ai parenti od affini secondo le vigenti norme di legge. In mancanza di essi le indennità predette sono attribuite secondo le norme di legge sulla successione.

Si richiamano inoltre le norme di cui al regio decreto legge 8 gennaio 1942, n. 5 e al decreto legge luogotenenziale 1° agosto 1945, n. 708 circa la concessione di una indennità integrativa in caso di morte o di sopraggiunta invalidità permanente dell'impiegato.

Art. 39.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » si atterrà alle norme di cui all'articolo 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordo collettivo interconfederale o disposizioni di Legge.

Art. 40.

CESSIONE, TRAPASSO, TRASFORMAZIONE, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

I casi di cessione, trapasso, trasformazione, usufrutto affitto dell'azienda non risolvono di per sè il contratto di impiego ed il personale ad essa addetto conserva suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, giusta le isposizioni di legge che qui si intendono richiamate.

Nel caso di cessazione dell'azienda, l'impiegato conserva il diritto al preavviso o alla relativa indennità ostitutiva, all'indennità di anzianità nonchè alle evenuali altre spettanze.

Per il caso di fallimento valgono le disposizioni di legge.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso li licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, 'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente esclusivamente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 del presente contratto e nel caso in cui non ne abbia goduto ne verrà indicato il motivo.

Art. 42.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne o dei Delegati d'impresa, previste dai vigenti accordi interconfederali, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme dell'azienda, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia saranno sottoposti all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A secondo della loro natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali o nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 43.

COLLEGI TECNICI

Le contestazioni sull'assegnazione ai vari gradi e categorie dell'impiegato, come previsto dall'articolo 4 del presente contratto, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, verranno demandate all'esame di Collegi tecnici paritetici provinciali, la costituzione ed il funzionamento dei quali sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) Il Collegio tecnico è composto, in ogni provincia, dai rappresentanti della Associazione sindacale di categoria degli industriali e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori ed è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo Circolo competente;

b) L'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto da una o dalle due Associazioni sindacali competenti;

c) L'Associazione che richiede l'intervento del Collegio tecnico ne darà notizia, a mezzo lettera raccomandata, all'Associazione corrispondente e all'Ispettorato del lavoro, comunicando gli estremi della vertenza.

L'Ispettorato del lavoro riunirà il Collegio entro quindici giorni dal ricevimento della comunicazione, dando alle due Associazioni interessate un preavviso comunque non inferiore a cinque giorni;

d) Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad un equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, in apposito verbale, sottoscritto dai membri del Collegio stesso, formulare sempre il proprio parere indicando il grado o la categoria o la qualifica da assegnarsi al lavoratore e i motivi che hanno determinato detta assegnazione.

A richiesta di una delle parti, il Collegio tecnico ha facoltà di procedere a quei sopraluoghi ed a quegli accertamenti che si rendessero opportuni.

In ogni caso il Collegio tecnico rilascerà copia autenticata del verbale a richiesta degli interessati.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di anzianità, anche quando siano disgiunte si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 45.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

Il presente contratto, salvo quanto disposto dall'articolo 36 del presente contratto per l'indennità di anzianità relativa alla anzianità maturata sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso dell'art. 35 del presente contratto, sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 46.

DISPOSIZIONI GENERALI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge e gli accordi interconfederali vigenti in materia di contratto d'impiego nelle aziende industriali.

Ferma la inscindibilità di cui all'articolo 44 del presente contratto, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 35, 36 e 45 del presente contratto.

Art. 47

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati addetti alle industrie delle calzature ha decorrenza dal 1° giugno 1948 e sarà valido fino al 31 maggio 1951.

Peraltro si conviene:

1) per il computo dell'indennità di anzianità varranno i termini di decorrenza fissati nell'articolo 36 del presente contratto.

2) per il trattamento di malattia e di infortunio e per il trattamento di gravidanza e puerperio, previsti dagli articoli 31 e 32 del presente contratto, la decorrenza resta fissata dal 31 dicembre 1948.

Qualora il presente contratto non venga disdettato da una delle parti contraenti, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno.

Il presente contratto, dopo che sarà denunciato da una delle parti contraenti resterà in vigore, dopo la sua scadenza, fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

NOTE ILLUSTRATIVE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEGLI IMPIEGATI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLE CALZATURE

Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato (art. 7)

L'art. 7 che disciplina il caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella impiegatizia richiede forse una precisazione.

In fatti mentre il primo comma dell'articolo determina che in caso di passaggio di qualifica il lavoratore ha diritto al riconoscimento di un'anzianità convenzionale quale impiegato, di un anno per ogni quattro anni di anzianità maturata come operaio, il secondo comma stabilisce che in tale evenienza il primo anno di anzianità convenzionale sarà computato soltanto quando il lavoratore abbia maturato un'anzianità minima di cinque anni come operaio. Ad un primo esame le due norme possono dunque apparire contraddittorie fra loro e pertanto riteniamo utile qualche esemplificazione.

Un operaio assunto da un'azienda il 1° luglio 1940, in data 1 dicembre 1948 (e cioè dopo aver raggiunto 8 anni di anzianità) viene promosso impiegato: tale lavoratore avrà immediatamente diritto al riconoscimento di un'anzianità convenzionale di 2 anni come impiegato.

Un altro operaio è stato invece assunto il 1° settembre 1943 e il 1° gennaio 1949 (e cioè dopo aver raggiunto 5 anni di anzianità) è promosso impiegato: questo lavoratore avrà subito diritto al riconoscimento di un anno di anzianità convenzionale, avendo superata l'anzianità minima prescritta di 5 anni come operaio.

Infine se un operaio fosse stato assunto il 1° marzo 1944 e promosso impiegato il 15 dicembre 1948 (e cioè dopo meno di cinque anni di anzianità come operaio) il medesimo non avrebbe diritto ad alcuna anzianità convenzionale.

Aumenti periodici di anzianità (art. 15)

Qualche chiarimento è pure necessario per illustrare la portata degli ultimi comma dell'articolo concernente gli aumenti periodici di anzianità.

Riportando una disposizione già prevista dagli accordi interconfederali, il nuovo contratto stabilisce che in caso di passaggio a categoria superiore lo stipendio di fatto già goduto dall'impiegato, compresi dunque gli eventuali aumenti già concessi a qualsiasi titolo, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale della nuova categoria. E cioè, per esempio, un impiegato di III categoria che abbia avuto, in aggiunta al minimo di stipendio di L. 15.000, aumenti di merito per L. 2.500 ed aumenti biennali per L. 4.500 e che goda quindi uno stipendio complessivo di L. 22.000, nel caso di sua promozione alla seconda categoria, per la quale si suppone un minimo di stipendio di L. 20.000, conserverà il maggior stipendio di L. 22.000.

Se invece lo stesso impiegato avesse goduto, in aggiunta allo stipendio minimo mensile di L. 15.000, di un aumento di merito di L. 8.000, e cioè con uno stipendio complessivo di L. 23.000, nel caso di suo passaggio alla seconda categoria lo stipendio mensile risulterà pari al supposto minimo contrattuale di L. 20.000 maggiorato dal 50 per cento dell'aumento di merito di L. 8.000 e cioè in totale L. 24.000, essendo questo trattamento più favorevole di quello prospettato nel precedente esempio.

Le parti contraenti hanno inteso con la seconda clausola dare un tangibile e non transitorio riconoscimento ai meriti che l'impiegato ha saputo acquisire anche nella categoria di provenienza e pertanto la clausola stessa ha un elevato significato morale.

In entrambi i casi prospettati il supero sul minimo della nuova categoria di assegnazione non potrà essere assorbito, nè in tutto nè in parte, dai futuri aumenti periodici di anzianità.

Preavviso (art. 35)

Per gli impiegati assunti anteriormente al 1° luglio 1937 data di entrata in vigore del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati dell'industria del 5 agosto 1937, possono essere ancora in vigore termini di preavviso superiori a quelli determinati dall'articolo 35 del nuovo contratto e ciò in dipendenza di usi di piazza o dei particolari accordi che il predetto contratto 5 agosto 1937 ha dichiarato incompatibili con l'applicazione delle disposizioni in esso contenute.

Per gli impiegati che si trovano nella condizione sopradetta si dovrà continuare a scomputare dal periodo di preavviso, a cui avrebbero avuto diritto in caso di licenziamento alla data del 1° luglio 1937, i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva a questa data vengano a percepire per indennità di anzianità (a sensi della norma contenuta nella lettera *b*) del 1° comma dell'articolo 24 del contratto 5 agosto 1937, riportata nel nuovo contratto) in più della misura spettante in base al trattamento rimasto in vigore sino al 30 giugno 1937, ma sempre entro il limite dei 25/30.

Naturalmente tali scomputi si dovranno effettuare sino a quando saranno raggiunti i termini di preavviso che sono fissato dal nuovo contratto e che non sono derogabili.

Computo dell'indennità di anzianità (art. 36)

L'art. 36 del Contratto di lavoro stabilisce le norme per il calcolo della indennità di anzianità da corrispondersi nel caso di licenziamento ed alle stesse norme fanno riferimento i successivi articoli 37 e 38 che dispongono per i casi di dimissioni o di morte dell'impiegato.

Tuttavia, allo scopo di evitare possibili dubbi nella pratica applicazione di tali norme, si ritiene utile fornire al riguardo alcuni chiarimenti.

A seconda che la data di assunzione dell'impiegato sia anteriore al 30 giugno 1937, o posteriore a questa data, o posteriore al 31 dicembre 1944 od, infine posteriore al 31 dicembre 1946, si avrà che l'anzianità maturata dall'impiegato stesso, agli effetti dell'indennità di anzianità, comprenderà rispettivamente quattro, tre, due od un periodo a cui corrisponderanno altrettante formule di conteggio.

Si avranno, cioè, i seguenti casi:

1° Caso:

Impiegato assunto il 1° marzo 1932 (data anteriore a quella in cui è entrata in vigore la misura dei 25/30 per ogni anno di anzianità, nonchè alla data concordata per l'inclusione dell'indennità di contingenza):

a) per il periodo dal 1° marzo 1932 al 30 giugno 1937 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 15/30 (salve le eventuali migliori condizioni) senza tener calcolo dell'indennità di contingenza;

b) per il periodo dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 25/30 (salvo le eventuali migliori condizioni) senza tener calcolo dell'indennità di contingenza;

c) per il periodo dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1946 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 25/30 (salvo le eventuali migliori condizioni) computando l'indennità di contingenza;

d) per il periodo successivo al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata in base a 30/30 (salvo le eventuali migliori condizioni) computando l'indennità di contingenza.

2° Caso

Impiegato assunto il 15 settembre 1937 (data posteriore all'entrata in vigore della misura dei 25/30 per ogni anno di anzianità, ma anteriore alla data concordata per l'inclusione dell'indennità di contingenza):

a) per il periodo dal 15 settembre 1937 al 31 dicembre 1944 l'indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera *b*) del precedente 1° caso.

b) per il periodo dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1946 l'indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera *c*) del precedente 1° caso.

c) per il periodo successivo al 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera *d*) del precedente 1° caso.

3° Caso:

Impiegato assunto il 15 maggio 1945 (data posteriore a quella concordata per l'inclusione dell'indennità di contingenza, ma anteriore alla data dell'entrata in vigore della misura di 30/30 per ogni anno di anzianità):

a) per il periodo dal 15 maggio 1945 al 31 dicembre 1946 la indennità di anzianità sarà liquidata come precisato alla lettera *c*) del precede[nte] 1° caso;

b) per il periodo successivo [al] 1° gennaio 1947 l'indennità di anzianità sarà liq[uidat]a come previsto alla lettera *d*) del precedente 1° cas[o].

4° Caso:

Impiegato assunto il 1° aprile 1947 (data posteriore a quella fissata dal nuovo contratto per la decorrenza della misura di 30/30 per ogni anno di anzianità):

a) per il periodo successivo al 1° aprile 1947 l'indennità di anzianità sarà liquidata come previsto alla lettera *d*) del precedente 1° caso.

Il seguente esempio indicherà praticamente la soluzione dei quattro casi prospettati.

Esempio. — Impiegato, assunto il 1° marzo 1932 e che cessa il servizio il 31 maggio 1950, con una retribuzione mensile (vedi articolo 13 del presente contratto) costituita da L. 24.000 di stipendio e da L. 16.000 di indennità di contingenza: in totale L. 40.000. La liquidazione dell'indennità di anzianità sarà data dallo svolgimento delle quattro seguenti formule:

1) per l'anzianità dal 1° marzo 1932 al 30 giugno 1937 (mesi 64):

$$\frac{24.000 \times 13 \times 15 \times 64}{12 \times 30 \times 12} \quad \text{ove:}$$

$24.000 \times 13 \times 15 \times 64 = 299.520.000$
$12 \times 30 \times 12 = 4.320$
$299.520.000 : 4.320 =$ L. 69.333

2) per l'anzianità dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1944 (mesi 90):

$$\frac{24.000 \times 13 \times 25 \times 90}{12 \times 30 \times 12} \quad \text{ove}$$

24.000 × 13 × 25 × 90 = 702.000.000
12 × 30 × 12 = 4.320
702.000.000 : 4.320 = L. 162.500

3) per l'anzianità dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1946 (mesi 24):

$$\frac{40.000 \times 13 \times 25 \times 24}{12 \times 30 \times 12}$$ ove:

40.000 × 13 × 25 × 24 = 312.000.000
12 × 30 × 12 = 4.320
312.000.000 : 4.320 = L. 72.222

4) per l'anzianità dal 1° gennaio 1947 al 31 maggio 1950 (mesi 41):

$$\frac{40.000 \times 13 \times 30 \times 41}{12 \times 30 \times 12}$$ ove:

40.000 × 13 × 30 × 41 = 639.600.000
12 × 30 × 12 = 4.320
639.600.000 : 4.320 = L. 148.055

ammontare complessivo indennità di anzianità L. 452.110

Le altre clausole dell'art 36 non richiedono particolari chiarimenti.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 GENNAIO 1960, CONCERNENTE GLI AUMENTI DEGLI STIPENDI MINIMI CONTRATTUALI PER GLI IMPIEGATI DELLE INDUSTRIE CALZATURIERE

Addì 23 gennaio 1960, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, in Milano, via Doana n. 1;

tra

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N.C.I.) rappresentata dal suo Presidente cav. del lav. *Carlo Forzinetti,* assistito dal rag. *Carlo Gallioli,* Direttore dell'Associazione stessa, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi,*

e

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Remo Savio* e dai Segretari nazionali della Federazione stessa on. *Giuseppina Palumbo* e sig. *Carlo Polliotti,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO;

FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Silvio Ascari* e dal Segretario della Federazione stessa cav. *Giuseppe Fossati,* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI;

UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile sig. *Adolfo Di Marino;*

Addì 23 gennaio 1960, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, in Milano, via Doana n. 1;

tra

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N.C.I.), rappresentata dal suo Presidente cav. del lav. *Carlo Forzinetti,* assistito dal rag. *Carlo Gallioli,* Direttore dell'Associazione stessa, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO, rappresentata per delega dal sig. *Bruno Scheggi,* Delegato Confederale per l'Alta Italia della Confederazione Italiana dei Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.).

a conclusione dell'esame della situazione retributiva degli impiegati dipendenti dalle aziende industriali che producono calzature, pantofole e tomaie di qualsiasi genere e tipo prodotte a macchina, a mano o miste nonchè delle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma;

— richiamato l'accordo del 24 luglio 1956 con il quale gli stipendi minimi mensili unificati degli impiegati, come sopra determinati, in vigore dal 1° giugno 1954 erano stati aumentati, con decorrenza dal 1° maggio 1956, del 3% (tre per cento);

— si dà atto di avere oggi convenuto quanto segue: a datare dal 1° gennaio 1960 gli stipendi minimi mensili degli impiegati, rimaste in vigore per il periodo dal 1° maggio 1956 al 31 dicembre 1959, sono aumentate del 4% (quattro per cento). Allegato A).

I nuovi minimi di retribuzione non comportano, per gli impiegati già alle dipendenze delle Aziende, decurtazioni di sorta sulle retribuzioni di fatto superiori ai minimi (i cosidetti aumenti di merito) e tali superminimi rimangono quindi integralmente riportati in aggiunta ai nuovi minimi di base.

TABELLA MINIMI CONTRATTUALI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1960 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CALZATURIERE

(U O M I N I)

Z O N E	1ª CAT.	2ª CATEGORIA		3ª CATEGORIA A							3ª CATEGORIA B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	76.056	57.310	49.704	42.688	40.074	39.368	36.154	31.119	28.870	23.781	36.154	34.547	33.529	31.387	26.513	24.959	19.925
Torino	74.396	56.024	48.633	41.724	40.063	38.511	35.350	30.477	28.227	23.300	35.350	33.707	32.779	30.691	25.978	24.424	19.443
Genova	73.699	55.543	48.204	41.349	39.742	38.135	35.029	30.208	27.950	23.085	35.029	33.476	32.512	30.423	25.709	24.210	19.282
ZONA I: Como, Firenze, Roma	73.378	55.274	47.990	41.189	39.528	37.975	34.869	30.048	27.852	22.978	34.869	33.315	32.351	30.315	25.602	24.102	19.229
Situazione extra: Varese	74.182	55.917	48.526	41.617	40.010	38.404	35.297	30.370	28.173	23.246	35.297	33.690	32.726	30.637	25.870	24.371	19.445
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.700	53.293	46.223	39.689	38.135	36.582	33.636	28.077	26.835	22.121	33.636	32.136	31.172	29.191	24.692	23.240	18.532
Situazioni extra:																	
Crema	75.366	56.721	49.222	42.258	40.599	38.902	35.779	30.850	28.548	23.567	35.778	34.225	33.208	31.064	26.298	24.745	19.711
Sondrio	72.895	54.052	47.668	40.920	39.313	37.761	34.654	29.887	27.602	22.817	34.653	33.100	32.136	30.101	25.442	23.942	19.068
Trieste	71.235	53.668	46.598	39.956	38.404	36.904	33.850	29.191	27.049	22.281	33.850	32.351	31.387	29.405	24.852	23.407	18.639
Verbania	71.932	54.203	47.026	40.385	38.778	37.225	34.226	29.458	27.316	22.496	34.226	32.672	31.708	29.673	25.121	23.621	18.854
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.361	52.275	45.366	38.939	37.385	35.040	32.993	28.387	26.352	21.746	32.993	31.404	30.584	28.656	24.210	22.817	18.158
Situazione extra: Biella	74.182	55.917	48.526	41.617	40.010	38.404	35.297	30.370	28.173	23.246	35.297	33.690	32.726	30.637	25.924	24.371	19.443
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	68.504	51.472	44.616	38.296	36.797	35.350	32.458	27.059	25.924	21.371	32.405	30.958	30.048	28.120	23.781	22.380	17.836
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.700	50.561	43.867	37.385	35.040	34.493	31.708	27.316	25.281	20.889	31.655	30.262	29.351	27.530	23.240	21,007	17.461
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	66.362	49.758	43.170	36.004	35.457	34.065	31.280	26.942	24.059	20.622	31.172	29.780	28.923	27.102	22.871	21.532	17.194
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.933	49.169	42.688	36.154	34.761	33.369	30.637	26.406	24.478	20.193	30.584	29.191	28.334	26.566	22.443	21.157	16.818
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.541	48.151	41.777	35.404	34.012	32.672	29.994	25.816	23.942	19.765	29.941	28.602	27.745	25.978	21.960	20.675	16.497
Situazione extra: Valdarno	66.790	49.811	43.224	36.636	35.190	33.797	31.065	26.727	24.799	20.460	30.958	29.566	28.709	26.888	22.710	21.424	17.033
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	62.237	46.383	40.225	33.850	32.512	31.226	28.709	24.692	22.924	18.908	28.656	27.370	26.566	24.906	21.050	19.818	15.801
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.720	46.759	40.546	34.119	32.779	31.494	28.923	24.906	23.085	19.068	28.870	27.584	26.780	25.067	21.210	19.979	15.908
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.648	45.473	39.420	32.903	31.654	30.422	27.959	24.049	22.281	18.425	27.744	26.511	25.709	24.102	20.353	19.175	15.265
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	60.148	44.297	38.456	32.136	30.904	29.672	27.262	23.460	21.746	17.943	26.887	25.655	24.906	23.352	19.710	18.585	14.783
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	57.363	42.366	36.796	30.636	29.458	28.280	25.977	22.388	20.728	17.080	25.548	24.424	23.674	22.174	18.746	17.675	14.086

TABELLA MINIMI CONTRATTUALI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1960 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CALZATURIERE

DONNE

ZONE	1ª Cat. Sup. 21 anni	2ª Categoria Sup. 21 anni	2ª Categoria Inf. 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Cat. A 20-21 anni	3ª Cat. A 19-20 anni	3ª Cat. A 18-19 anni	3ª Cat. A 17-18 anni	3ª Cat. A 16-17 anni	3ª Cat. A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Cat. B 20-21 anni	3ª Cat. B 19-20 anni	3ª Cat. B 18-19 anni	3ª Cat. B 17-18 anni	3ª Cat. B 16-17 anni	3ª Cat. B Inf. anni 16
ZONA 0:																	
Milano	76.056	49.276	42.367	36.690	34.600	31.110	28.816	26.459	24.585	21.960	31.110	29.727	27.852	24.585	22.380	21.264	18.639
Torino	74.396	48.204	41.456	35.886	33.850	30.477	28.173	25.870	24.049	21.479	30.423	29.084	27.209	24.049	21.907	20.782	18.211
Genova	73.699	47.776	41.082	35.564	33.520	30.208	27.966	25.656	23.835	21.264	30.155	28.816	26.995	23.835	21.746	20.622	18.051
ZONA I Como, Firenze, Roma	73.878	47.562	40.920	35.404	33.369	30.048	27.790	25.495	23.728	21.157	29.904	28.656	26.888	23.728	21.639	[illegible]	17.997
Situazione extra: Varese	74.182	48.044	41.349	35.779	33.743	30.370	28.066	25.816	23.995	21.424	30.370	28.977	27.156	23.995	21.853	20.729	18.158
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70.700	45.795	39.421	34.119	32.101	28.977	26.780	24.585	22.871	20.407	28.923	27.637	25.870	22.871	20.833	19.765	17.301
Situazione extra: Crema	75.306	48.793	41.901	36.314	34.278	30.851	28.494	26.101	24.316	21.746	30.797	29.405	27.584	24.316	22.174	21.050	18.425
Sondrio	72.895	47.240	40.652	35.189	33.207	29.88[illegible]	27.637	25.334	23.567	21.049	29.834	28.493	26.673	23.567	21.477	20.407	17.889
Trieste	71.235	46.169	39.689	34.886	32.405	29.101	26.995	24.802	23.031	20.568	29.137	27.852	26.085	23.031	20.996	19.925	17.401
Verbania	71.932	46.598	40.136	34.707	32.726	29.458	27.263	25.014	23.246	20.729	29.405	28.120	26.352	23.246	21.210	20.139	17.622
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	69.361	44.938	38.671	33.470	31.548	28.887	26.245	24.102	22.443	20.032	28.887	27.102	25.388	22.443	20.460	19.389	16.980
Situazione extra: Biella	74.182	48.097	41.349	35.833	33.743	30.370	28.120	25.816	23.995	21.424	30.370	28.977	27.156	23.995	21.853	20.729	18.158
ZONA IV: La Spezia, Padova, Mantova, Ravenna, Verona, Vicenza	68.504	44.241	38.028	32.940	31.065	27.959	25.870	23.728	22.067	19.711	27.906	26.620	24.959	22.014	20.086	19.068	16.711
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67.700	43.438	37.385	32.136	30.315	27.910	25.228	23.192	21.532	19.229	27.263	26.031	24.371	21.532	19.658	18.639	16.337
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine.	66.302	42.795	36.797	31.702	29.941	26.912	24.006	22.871	21.264	18.961	26.835	25.656	23.995	21.210	19.396	18.372	16.969
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65.933	42.318	36.368	31.119	29.351	26.406	24.424	22.389	20.836	18.580	26.290	25.121	23.567	20.782	18.961	17.997	15.747
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	64.541	41.403	35.618	30.477	28.700	25.816	23.888	21.960	20.407	18.211	25.703	24.58[illegible]	23.031	20.353	18.586	17.622	15.426
Situazione extra: Valdarno	66.790	42.848	36.850	31.494	29.727	26.727	24.745	22.710	21.103	18.854	26.073	25.442	23.835	21.050	19.175	18.211	15.961
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	62.237	39.908	34.279	29.187	27.477	24.692	22.871	20.996	19.496	17.408	24.038	23.567	22.067	19.496	17.782	16.872	14.783
Situazione extra: Ascoli Piceno	62.720	40.170	34.547	29.351	27.692	24.906	23.031	21.157	19.658	17.568	24.852	23.728	22.228	19.603	17.800	16.980	14.890
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61.648	39.099	33.636	28.333	26.727	24.049	22.228	20.460	19.014	16.925	23.388	22.817	21.370	18.853	17.103	[illegible]	14.200
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	60.148	38.081	32.779	27.637	26.064	23.400	21.602	19.925	18.532	16.550	23.138	22.007	20.675	18.264	[illegible]	15.800	[illegible]
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	57.363	36.420	31.333	26.352	24.852	22.388	20.074	19.014	17.675	15.747	21.960	20.996	19.657	17.353	15.854	15.050	[illegible]

Visti l'accordo e le due tabelle che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 23 GENNAIO 1960, CONCERNENTE GLI AUMENTI DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONTRATTUALI PER GLI INTERMEDI DELLE AZIENDE CALZATURIERE

Addì 23 gennaio 1960, presso la sede dell'Associazione Nazionale Calzaturifici Italiani, in Milano, via Dogana n. 1:

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CALZATURIFICI ITALIANI (A.N. C.I.), rappresentata dal suo Presidente cav. del lav. *Carlo Forzinetti*, assistito dal rag. *Carlo Gallioli*, Direttore dell'Associazione stessa, e con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Remo Savio* e dai Segretari nazionali della Federazione stessa on. *Giuseppina Palumbo* e sig. *Carlo Polliotti*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO;

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.U.I L.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale cav. uff. *Silvio Ascari* e dal Segretario della Federazione stessa cav. *Giuseppe Fossati*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I L.A.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Responsabile sig. *Adolfo Di Marino;*

a conclusione dell'esame della situazione retributiva dei lavoratori aventi diritto alla qualifica speciale (intermedi) dipendenti dalle aziende industriali che producono calzature, pantofole e tomaie di qualsiasi genere e tipo — prodotte a macchina, a mano o miste — nonchè delle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma;

— richiamato l'accordo del 24 luglio 1956, con il quale le paghe minime mensili degli intermedi, come sopra determinati, in vigore dal 1° giugno 1954 erano state aumentate, con decorrenza dal 1° maggio 1956, del 3% (tre per cento);

V. Allegato A) si dà atto di avere oggi convenuto quanto segue:

a datare dal 1° gennaio 1960 le paghe minime mensili degli intermedi, rimaste in vigore per il periodo dal 1° maggio 1956 al 31 dicembre 1959, sono aumentate del 4% (quattro per cento). (V. Allegata Tabella).

I nuovi minimi di retribuzione non comportano, per gli intermedi già alle dipendenze delle Aziende, decurtazioni di sorta sulle retribuzioni di fatto superiori ai minimi (i cosidetti aumenti di merito) e tali superminimi rimangono quindi integralmente riportati in aggiunta ai nuovi minimi di base.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 24 LUGLIO 1956, CONCERNENTE GLI AUMENTI DEI MINIMI RETRIBUTIVI PER GLI INTERMEDI DELLE AZIENDE CALZATURIERE

(*Omissis*)

a conclusione dell'esame della situazione retributiva dei lavoratori di ambo i sessi, aventi diritto alla qualifica speciale (intermedi), dipendenti dalle aziende industriali che producono qualsiasi tipo di calzature e pantofole in pelle, e di tomaie — prodotte a macchina, a mano o miste — nonchè dalle fabbriche di calzature di gomma non annesse agli stabilimenti per la produzione della gomma, si dà atto di avere convenuto quanto in appresso:

A datare dal 1° maggio 1956 le paghe minime mensili unificate dei lavoratori appartenenti alle categorie speciali (intermedi) di cui agli accordi interconfederali 12 giugno 1954 e 28 luglio 1954, in vigore dal 1° giugno 1954, sono aumentate del 3% (tre per cento).

TABELLA MINIMI CONTRATTUALI IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 1960 PER GLI INTERMEDI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CALZATURIERE

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Superiori 21 anni	Inferiori 21 anni	Superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	55.596	49.169	42.260	40.063	38.992	36.100	47.830	41.456	36.368	34.453	30.744	28.656
Torino	54.364	48.044	41.349	39.206	38.135	35.297	[illegible]	40.546	35.564	33.743	30.101	28.013
Genova	53.882	47.616	40.974	38.832	37.814	34.976	[illegible]	40.170	35.243	33.422	29.834	27.745
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	53.615	47.402	40.760	38.071	37.600	34.814	46.110	40.010	35.083	33.262	29.673	27.637
Situazione extra: Varese	54.257	47.937	41.242	39.099	38.028	35.190	46.652	40.439	35.457	33.636	29.994	27.959
ZONA II:												
Aosta Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	51.686	45.683	39.314	37.278	36.261	33.583	44.455	38.564	33.707	32.083	28.602	26.620
Situazione extra: Crema	55.060	48.686	41.831	39.688	38.017	35.725	47.347	41.027	35.993	34.118	30.476	28.334
Sondrio	53.292	47.133	40.545	38.403	37.385	34.600	45.848	39.742	34.868	33.047	29.512	27.477
Trieste	52.061	46.062	39.582	37.547	36.528	33.797	44.777	38.832	34.065	32.298	28.816	26.835
Verbania	52.596	46.491	39.956	37.921	36.850	34.110	45.205	39.206	34.386	32.619	29.081	27.102
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	50.722	44.831	38.564	36.528	35.564	32.940	43.598	37.814	33.155	31.441	28.066	26.138
Situazione extra: Biella	54.257	47.937	41.242	39.099	38.028	35.243	46.652	40.439	35.457	33.636	29.994	27.959
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	49.758	43.974	37.814	35.833	34.869	32.298	42.795	37.118	32.512	30.851	27.530	25.602
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	48.259	42.088	36.690	34.815	33.850	31.334	41.510	35.993	31.548	29.941	26.727	24.852
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47.776	42.260	36.314	34.440	33.529	31.012	41.082	35.671	31.226	29.620	26.459	24.638
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	46.652	41.242	35.511	33.630	32.726	30.315	40.117	34.814	30.530	28.977	25.816	24.049
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45.688	40.385	34.761	32.940	32.083	29.673	39.314	34.065	29.887	28.334	25.251	23.567
Situazione extra: Valdarno	47.240	41.777	35.940	34.119	33.155	30.691	40.653	35.243	30.905	29.351	26.192	24.371
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44.670	39.475	33.476	31.762	30.905	28.602	38.401	33.315	28.816	27.310	24.371	22.710
Situazione extra: Ascoli Piceno	44.991	39.796	33.743	31.976	31.119	28.816	38.671	33.529	29.030	27.530	24.585	22.871
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Sassari, Nuoro, Teramo	43.330	38.205	32.350	30.690	29.887	27.637	37.278	32.207	27.851	[illegible]	23.567	21.960
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	42.045	37.171	31.227	29.619	28.815	26.673	36.153	31.333	26.557	[illegible]	22.763	21.156
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39.795	35.189	29.565	28.012	27.262	25.280	34.225	29.673	25.441	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Visti l'accordo, l'allegato e la tabella che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152123) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.